

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG KETIDAKPASTIAN KERJA AKIBAT
HUBUNGAN KEMITRAAN**

**(Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-
PHI/2016/PN.TPG).**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN
HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM
ILMU HUKUM**

**OLEH:
CAHYA KURNIAWAN
19103040020**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cahya Kurniawan
NIM : 19103040020
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Syari'ah dan Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi yang berjudul: Tinjauan Yuridis Tentang Ketidakpastian Kerja Akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG) adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 31 Juli 2023
Penyusun


12ADBAKX548108322
Cahya Kurniawan
19103040020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi

Lamp : -

Kepada Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Cahya Kurniawan

NIM : 19103040020

Judul : Tinjauan Yuridis Tentang Ketidakpastian Kerja Akibat Hubungan
Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang
Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG)

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata satu dalam Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Juli 2023
Pembimbing,



Iswantoro, S.H., M.H
NIP. 19661010 199202 1 001

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-944/Un.02/DS/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : TINJAUAN YURIDIS TENTANG KETIDAKPASTIAN KERJA AKIBAT HUBUNGAN KEMITRAAN (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : CAHYA KURNIAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 19103040020
Telah diujikan pada : Senin, 21 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Iswantoro, S.H., M.H.
SIGNED

Valid ID: 64e6b48e866cd



Penguji I
Dr. Wardatul Fitri, M.H.
SIGNED

Valid ID: 64e5ef138fed3



Penguji II
Annisa Dian Arini, M.H.
SIGNED

Valid ID: 64e5bd68e1165



Yogyakarta, 21 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum.
SIGNED

Valid ID: 64e6d59e43736

ABSTRAK

Perjanjian kerja merupakan ikatan hukum sah antara pekerja dan pemberi kerja. Kesepakatan di dalamnya penting untuk dipahami ketika hendak mengikatkan diri satu sama lain. PT. Harap Panjang sebagai satu dari sekian banyak perusahaan pemberi kerja juga menerapkan hal yang sama kepada para karyawannya. Andesco sebagai salah satu pegawainya mengungkapkan bahwa dirinya terikat dalam sebuah hubungan kerja. Namun setelah berjalan 3 tahun 8 bulan masa kerja, dirinya mendapatkan pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan PT. Harap Panjang tempatnya bekerja.

Penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) yang bersifat deskriptif analitis yang menjelaskan pentingnya kejelasan hubungan kerja maupun kemitraan kerja bagi semua pihak. Bahan hukum yang digunakan berasal dari bahan hukum primer dalam bentuk analisis terhadap putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG). Selain itu, bahan hukum primer yang digunakan sebagai pisau analisis adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG.

Hasil dari penelitian ini adalah penjatuhan Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG sudah tepat dan berkeadilan serta memberikan kepastian hukum terhadap penggugat dan tergugat atas dasar beberapa faktor. *Pertama*, ganti rugi material akibat pemutusan hubungan kerja yang digugat oleh Andesco adalah sebesar Rp. 68.940.000 dengan rincian sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2) *jo*. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun berdasarkan bukti hukum yang ditemukan, hakim menimbang bahwa kewajiban penggantian kerugian yang digugat Andesco tidak harus ditunaikan oleh PT. Harap Panjang. Hal ini karena sejak awal, perjanjian antara keduanya bukan merupakan hubungan kerja melainkan hubungan kemitraan kerja. *Kedua*, penting bagi semua pihak untuk memahami bahwa antara perjanjian hubungan kerja dan kemitraan kerja memiliki perbedaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena jika ditinjau dari pola kemitraan yang digunakan oleh PT. Harap Panjang, maka pola subkontrak memiliki kecocokan.

Kata kunci: Mitra Kerja, hubungan kerja, upah, subkontrak.

ABSTRACT

Employment agreement is a legally binding contract between an employee and an employer. The terms and conditions within it are crucial to be understood when both parties intend to bind each other. PT. Harap Panjang, as one of the many employing companies, also applies the same principle to its employees. Andesco, as one of its employees, revealed that he was engaged in an employment relationship. However, after working for 3 years and 8 months, he experienced an arbitrary termination of employment by PT. Harap Panjang, the company where he worked.

This research is a library research with a descriptive-analytical nature that explains the importance of clarity in the employment relationship and partnership for all parties involved. The primary data source used is an analysis of the verdict of the Tanjungpinang District Court Number: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG. Additionally, the primary data used for analysis includes the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 20 of 2008 concerning Micro, Small, and Medium Enterprises, the Civil Code, and Tanjungpinang District Court Verdict Number: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG.

The results of this research that Tanjungpinang District Court Number: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG. is appropriate and fair and provides legal certainty to the plaintiff and the defendant on the basis of several factors. First, the material compensation due to the termination of employment filed by Andesco amounts to Rp. 68,940,000 with details in accordance with Article 156 paragraph (2) jo. Article 164 paragraph (3) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. However, based on the legal evidence found, the judge considered that the obligation of compensation claimed by Andesco does not have to be fulfilled by PT. Harap Panjang. This is because from the beginning, the agreement between the two parties was not an employment relationship but a partnership relationship. Second, it is essential for all parties to understand that there are differences between an employment relationship and a partnership relationship based on the provisions of Article 1 and 50 of the Law on Manpower. Considering the partnership pattern used by PT. Harap Panjang, the subcontracting pattern matches.

Keywords: Work Partner, employment relationship, wages, subcontracting.

MOTTO

“Memperkirakan hujan tidaklah berguna. Membangun perahu akan sangat berguna”

(Warren Buffet)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada

Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat, termasuk nikmat atas kesempatan menuntut ilmu.

Diri saya sendiri yang telah berusaha menyelesaikan pendidikan sebaik mungkin dan tidak pernah menyerah atas segala tantangan.

Orang tua dan keluarga saya yang selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam segala hal.

Almamaterku UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah menjadi tempat saya menuntut ilmu, memberikan banyak pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العلمين

اشهد ان لا اله الا الله و اشهد ان محمدا رسول الله

اللهم صل على سيدنا محمد و على اله و صحبه اجمعين، اما بعد

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Mengenai Ketidakpastian Kerja Akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG)” dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tidak lupa pula shalawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya selalu diharapkan.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak pihak yang membantu dan memberi dukungan baik dari segi material maupun immaterial. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Drs. Makhrus, S.H., M. Hum selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum.

3. Bapak Ach. Tahir, S.H.I., S.H., LL.M., M.A selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Faiq Tobroni, M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Iswantoro, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak berjasa dengan meluangkan waktu, memberikan bimbingan, motivasi, masukan, dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Bapak Prof. Dr. Drs. H. Makhrus, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan banyak arahan dan motivasi selama perkuliahan.
7. Seluruh Bapak/Ibu dosen Ilmu Hukum yang telah membekali banyak ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Manon Subowo, S.H. dan Ibu Tanti Riswati, S.H., terimakasih atas segala limpahan kasih sayang, ridha, bimbingan, kesabaran, dan beribu doa yang tak henti-hentinya kepada anak sulungnya. Sungguh hanya Allah SWT kelak yang dapat membalas jasanya.
10. Seluruh keluarga besar yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.

11. Revanindya Ilham Azizah, seseorang yang selalu menemani dalam keadaan suka maupun duka, yang selalu mendengarkan keluh kesah saya, dan memberikan dukungan kepada saya.
12. Yanuar, Rakka, Asyarf, Fadi, Adhis, Alfi, Dewi, Erlinda, Tiara yang senantiasa selalu setia menemani dari bangku SMA hingga akhir bangku perkuliahan.
13. Reva, Dimas, Makhsun, Miftah, Dhayinta, Bella, Ghinan yang selalu setia menyemangati dan mendengarkan keluh kesah selama di bangku perkuliahan.
14. Segenap karyawan Cahya Bird Farm yang selalu membantu penulis dalam menjalankan bisnis selama ini.
15. Pihak-pihak lain yang telah mendukung terselesaikannya skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menjadi masukan agar lebih baik kedepannya. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat membawa manfaat bagi para pembaca. Aamiin Yaa Rabbal 'Aalamiin.

Yogyakarta, 31 Juli 2023

Penulis,



Cahya Kurniawan
NIM 19103040020

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	14
A. Latar Belakang	14
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian.....	19
D. Manfaat Penelitian.....	19
E. Telaah Pustaka.....	19
F. Kerangka Teoritik	22
G. Metode Penelitian.....	31
H. Sistematika Penulisan.....	34
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG KEPASTIAN HUKUM, KEADILAN HUKUM, HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KEMITRAAN, SERTA PERJANJIAN	35
A. Kepastian Hukum dan Keadilan Hukum.....	35
B. Hubungan Industrial dan Kemitraan	39
C. Perjanjian Kerja.....	52

BAB III PROFIL PENGADILAN, KASUS POSISI, PERTIMBANGAN HUKUM, SERTA AMAR PUTUSAN PENGADILAN NEGERI TANJUNGPINANG NOMOR: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG.....	60
A. Profil Pengadilan Negeri Tanjungpinang	60
B. Kasus Posisi.....	63
C. Pertimbangan Hukum.....	72
D. Amar Putusan	76
BAB IV ANALISIS PUTUSAN NOMOR 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG DAN KEPASTIAN HUKUM HUBUNGAN KEMITRAAN PT. HARAP	77
PANJANG.....	77
A. Analisis Putusan Nomor 14/Pdt/Sus-PHI/2016/PN/Tpg.....	77
B. Kepastian Hukum dan Urgensi Hubungan Kemitraan PT. Harap Panjang	88
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
CURICULUM VITAE.....	xl

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perihal mengenai pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari, setiap manusia harus menghasilkan sesuatu dengan cara bekerja. Melalui hasil kerja tersebut maka akan didapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, keluarga, maupun bagi masyarakat luas. Bekerja merupakan hak konstitusional yang dimiliki setiap warga negara yang telah dijamin dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dengan bunyi “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”.¹ Sehingga dengan adanya aktivitas bekerja tersebut maka timbulah interaksi antar manusia yang nantinya disebut sebagai hubungan kerja. Hubungan kerja merupakan hubungan yang terdiri dari majikan dan pekerja yang terdiri dari unsur pekerjaan, perintah dan upah atau imbalan.²

Saat ini di Indonesia tengah marak sebuah fenomena dimana pola hubungan hukum antara pemberi kerja dan pekerja tidak dilandaskan pada hubungan ketenagakerjaan melainkan menggunakan kemitraan sebagai landasan hukumnya. Adanya fenomena ini salah satunya diakibatkan perubahan teknologi digital yang sangat pesat dan *gig economy* yang tengah menjamur. Pemberlakuan status kemitraan sering dijumpai pada perusahaan transportasi berbasis teknologi atau ojek *online*, namun tak jarang pada sektor

¹ Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 28D ayat (2).

² Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Papis Sinar Sinanti, 2014), hlm. 26.

lain perusahaan menerapkan sistem kemitraan bagi karyawannya. Definisi kemitraan berdasarkan Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (selanjutnya disebut UU UMKM) yang berbunyi, “Kemitraan adalah kerjasama dalam rangka keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar”³

Pembahasan dalam ranah ketenagakerjaan, hubungan kemitraan banyak menimbulkan permasalahan. Status mitra dapat menyebabkan banyak kerugian bagi pekerja seperti tidak terpenuhinya hak-hak normatif yang terdapat dalam hubungan ketenagakerjaan. Dasar hukum kemitraan di Indonesia mengikuti ketentuan yang terdapat dalam UU UMKM sedangkan kemitraan yang dimaksud didalamnya berbeda konteks dengan hubungan kemitraan yang terjalin antara pekerja dan pemberi kerja. Perjanjian kemitraan ini dibuat dengan dasar asas kebebasan berkontrak yang memberi keleluasaan pada para pihak untuk membuat perjanjian.⁴ Seorang pekerja dengan status mitra memiliki perbedaan dengan pekerja yang berstatus karyawan. Pekerja yang terdaftar sebagai karyawan akan mendapatkan penghasilan atau upah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), jaminan kesehatan, hak cuti dan lain sebagainya. Hal ini tentu berbeda dengan pekerja berstatus mitra dimana ia akan mendapatkan upah sesuai durasi dan

³ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Pasal 1 ayat (13).

⁴ Sofyan Dewantoro, Grace Sharon, dan Slamet Supriatna, *Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator Dan Mitra Pengemudi Dalam Usaha Transportasi Online Di Indonesia*, *Justitia Jurnal Hukum* 1, no. 6 (2021), hlm. 21.

banyaknya pekerjaan yang tidak menentu serta minimnya perlindungan untuk keselamatan, kesehatan dan hak-hak pekerja lainnya.

Belum adanya payung hukum yang melindungi permasalahan bagi status mitra mengakibatkan pekerja tidak dapat menuntut hal-hal yang berhubungan dengan hubungan ketenagakerjaan karena perusahaan menerapkan hubungan kemitraan bukan hubungan kerja. Banyak ditemui hubungan yang memenuhi unsur ketenagakerjaan yaitu upah, perintah dan pekerjaan namun dalam praktiknya hubungan seperti itu dilandaskan perjanjian kemitraan yang mengakibatkan ketidakjelasan hubungan hukum dan ketidakpastian bagi pekerja karena tidak mendapat perlindungan di mata hukum ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena perbedaan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja yang membuat perusahaan melakukan penyelundupan hukum dengan menggunakan status kemitraan pada status yang seharusnya hubungan kerja untuk menghindari memberikah hak-hak pada pekerja.⁵

Ketidakpastian dalam konteks pekerjaan di perusahaan merujuk pada ketidakmampuan untuk dengan tepat memprediksi hasil atau kondisi yang akan terjadi dalam lingkungan kerja. Ketidakpastian status pekerjaan dapat memiliki berbagai akibat yang dapat memengaruhi pekerja secara pribadi dan profesional. Untuk mengurangi dampak negatif dari ketidakpastian status pekerjaan, penting bagi perusahaan untuk berkomunikasi dengan jelas kepada para pekerja tentang perubahan yang mungkin terjadi, memberikan dukungan

⁵ Amin Maulana, *Penyeludupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjanya*, (Suara Keadilan: Vol. 21, No. 1, April 2020), hlm 17.

psikologis dan menciptakan lingkungan yang mendukung adaptabilitas, dan perkembangan karir. Pekerja juga dapat mengembangkan keterampilan adaptasi, merencanakan keuangan dengan hati-hati, dan mencari peluang pengembangan diri di luar pekerjaan utama mereka.⁶

Salah satu sengketa yang timbul akibat kerugian yang dialami oleh pekerja karena perjanjian kemitraan terdapat dalam putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG. putusan tersebut merupakan sengketa antara PT. Harap Panjang dengan pekerjanya Andesco. Pada kasus tersebut Penggugat merupakan karyawan dengan jabatan sebagai supir yang merangkap sebagai Bendahara PUK SP Listrik Elektronik dan Mesin yang diangkat berdasarkan SK No 011-SK/KOORDA/FSPSIR/TPI/I/2015 dan telah tercatat pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Tanjungpinang dengan nomor pencatatan No: 560/PUK-SP LEM/PT.HP/II/2015/02. Sengketa yang timbul diakibatkan karena hak-hak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak didapatkan oleh pekerja karena hubungan antara perusahaan dan karyawan tidak disebut sebagai hubungan kerja. Hal ini terbukti melalui adanya pengakuan dari pihak penggugat yang menyatakan bahwa pada tanggal 3 April 2015, tergugat memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan efisiensi. Adapun efisiensi yang dimaksud oleh tergugat adalah devisa anggaran yang berpengaruh terhadap perusahaan. Tuntutan lain seperti uang pesangon sebesar Rp. 24.000.000, uang

⁶ *Ibid.*

penghargaan masa kerja senilai Rp. 6.000.000, uang cuti yang belum diambil dan gugur sebesar Rp. 1.440.000, uang THR Tahun 2015 sebesar Rp. 3.000.000, serta uang penggantian biaya rumah dan perbotan senilai Rp. 4.500.000. Selain itu terdapat upah selama dirumahkan selama sepuluh bulan sebesar Rp. 30.000.000 (dengan rincian 10 bulan x Rp. 3.000.000 yang merupakan gaji pokok). Sehingga total yang harus dibayarkan oleh tergugat sebesar Rp. 68.940.000. Rujukan yang digunakan pihak penggugat untuk menentukan jumlah tersebut adalah Pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, penggugat merasa berhak mengajukan tuntutan tersebut karena dirinya merupakan karyawan dengan perjanjian hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut fenomena tersebut dan memilih judul penelitian **“Tinjauan Yuridis Mengenai Ketidakpastian Kerja Akibat Hubungan Kemitraan (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang hendak dianalisis, antara lain:

1. Apakah penjatuhan putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG sudah tepat dan berkeadilan?
2. Bagaimana konsekuensi hubungan kemitraan memberikan kepastian hukum antara penggugat dan tergugat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah penjatuhan putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG sudah tepat dan berkeadilan.
2. Untuk memahami bagaimanakah konsekuensi hubungan kemitraan telah memberikan kepastian hukum antara penggugat dan tergugat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat dari segi teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan menambah pemahaman dalam pengembangan ilmu pengetahuan hukum pada umumnya dan pengkajian menyangkut aspek hukum

2. Manfaat dari segi praktis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan masukan dan pedoman yang bermanfaat bagi para praktisi hukum, pekerja, pengusaha, dan juga masyarakat agar lebih memahami dalam menghadapi kasus dan fenomena hubungan kemitraan yang seharusnya adalah hubungan kerja.

E. Telaah Pustaka

Telaah pustaka merupakan kajian terhadap hasil penelitian-penelitian terdahulu yang secara garis besar memiliki tema serupa namun dengan fokus kajian yang berbeda untuk mengetahui apakah penelitian tersebut pernah dilakukan atau belum dan untuk mengetahui perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan. Adapun beberapa penelitian yang dijadikan referensi dalam penelitian ini

Telaah pustaka pertama adalah jurnal penelitian karya Amin Maulana dengan judul “Penyelundupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pkerjanya”. Jurnal penelitian ini mengkaji mengenai perbedaan kepentingan antara perusahaan dengan pekerja yang menyebabkan perusahaan melakukan penyelundupan hukum melalui hubungan kemitraan yang mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan hak-hak semestinya. Perbedaan jurnal ini dengan skripsi yang penulis angkat adalah dimana penulis mengkaji ketidakpastian kerja bagi karyawan.⁷

Telaah pustaka kedua adalah skripsi dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Kemitraan LAZIZNU dengan Dokter Dalam Program Kesehatan Masyarakat” yang ditulis oleh Heni Lia Widiastuti. Skripsi ini membahas tentang sistem kemitraan yang diterapkan LAZIZNU dengan dokter bagi kesehatan masyarakat. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas perjanjian tertulis mengenai posisi dokter yang melakukan kegiatan tersebut dengan prinsip tolong menolong. Sedangkan pada penelitian yang penulis angkat membahas mengenai pentingnya mengenai kejelasan perjanjian kerja bagi seorang karyawan perusahaan PT. Harap Panjang.⁸

⁷ *Ibid.*,

⁸ Heni Lia Widiastuti, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Kemitraan Laziznu Dengan Dokter Dalam Program Kesehatan Masyarakat*, Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, hlm. ii.

Telaah pustaka ketiga adalah skripsi berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Maxim Cabang Pekanbaru Dengan Driver” yang ditulis oleh Muhammad Satya Nugraha. Skripsi ini mengangkat masalah terkait pelaksanaan perjanjian kemitraan antara maxim cabang pekanbaru dengan para *driver*. Terkait dengan hal itu pula, kejelasan mengenai kesesuaian antara tarif maxim cabang pekanbaru dengan Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 348 Tahun 2019 juga dianalisis. Sedangkan pada penelitian yang penyusun buat menekankan pada pembahasan mengenai kepastian hukum suatu kemitraan kerja bagi pegawainya.⁹

Telaah pustaka keempat adalah skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Bagi Mitra (*Driver*) Dalam Perjanjian Kerjasama Antara Perusahaan Penyedia Aplikasi (GO-JEK) Dengan Mitra (*Driver*)” yang ditulis oleh Muhammad Isyhadilfath. Skripsi ini membahas mengenai kesesuaian antara perjanjian Kerjasama kemitraan yang melibatkan pihak (GO-JEK) dengan mitranya yaitu para *driver*. Sedangkan pada penelitian yang penyusun buat membahas tentang kejelasan perjanjian kerja antara Andesco selaku pegawai dengan PT. Harap Panjang sebagai penyedia kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas hak dan kewajiban hukum yang dimiliki oleh masing-masing pihak.

Telaah pustaka kelima adalah jurnal dengan judul “Hubungan Kemitraan Dalam Sengketa Terkait Ketenangakerjaan” yang ditulis oleh Rangga Sujud Widigda. Jurnal ini membahas tentang kesalahpahaman yang

⁹ Muhammad Satya Nugraha, *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Maxim Cabang Pekanbaru Dengan Driver*, Skripsi Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Riau Pekanbaru, hlm. ix.

terjadi antara Nurudin selaku pekerja PT. Bahana Prestasi Line Express. Sejak awal dibuatnya perjanjian kerja antara kedua pihak ini, Nurudin memahami bahwa dirinya terikat dalam sebuah perjanjian hubungan kerja, dan bukanlah hubungan kemitraan. Selain itu, ketidakadilan yang didapat oleh karyawan karena diputus kerja secara sepihak membuatnya merasa dirugikan.¹⁰ Sedangkan pada penelitian yang penyusun buat membahas seputar kejelasan tuntutan dari pihak pegawai PT. Harap Panjang dengan rincian uang yang terdiri dari pesangon, penghargaan masa kerja, uang cuti, Tunjangan Hari Raya (THR), uang penggantian biaya rumah dan perabotan, serta upah selama dirumahkan. Semua hak tersebut berdasar pada anggapan bahwa dirinya berada dalam ikatan hubungan kerja Hal ini dilakukan setelah adanya pemutusan hubungan kerja sepihak yang juga terjadi dalam kasus ini.

F. Kerangka Teoritik

Kerangka teori yang digunakan sebagai pisau analisis dalam menemukan jawaban dan mengkaji permasalahan dalam penulisan karya ilmiah ini ialah sebagai berikut:

1. Teori Kepastian Hukum

Dalam kehidupan di masyarakat diperlukan aturan sebagai pedoman hidup bagi setiap individu dalam bertingkah laku. Berlakunya aturan tersebut dapat menimbulkan kepastian hukum. Teori kepastian hukum menjelaskan jika tugas hukum yaitu menjamin kepastian hukum

¹⁰ Rangga Sujud, dan Aisyah Shafira, *Hubungan Kemitraan Dalam Sengketa Terkait Ketenangakerjaan*, (Surabaya: Jurnal Hukum Acara Perdata, Vol. 5, No. 1, Januari 2019), hlm. 113.

dalam kehidupan bermasyarakat. Soerjono Soekanto berpendapat bahwa hukum memiliki peran untuk menggapai kepastian hukum demi ketertiban serta keadilan dalam masyarakat serta diciptakannya peraturan-peraturan dan kaedah-kaedah supaya di masyarakat akan tercipta kondisi yang aman, tentram, dan harmonis.¹¹

Kepastian hukum merupakan suatu kondisi dimana seluruh tingkah laku manusia telah diatur dalam ketentuan aturan hukum. Kepastian hukum menunjuk kepada pemberlakuan hukum yang pasti, konsisten, serta memiliki konsekuensi dalam pelaksanaannya. Kepastian hukum tersebut diwujudkan melalui sifatnya yang hanya membuat suatu aturan hukum yang bersifat umum. Dengan kata lain sifat umum dari aturan-aturan hukum menunjukkan bahwa hukum semata-mata bertujuan untuk menciptakan kepastian.¹²

Hans Kelsen dalam Peter Mahmud Marzuki berpendapat bahwa hukum merupakan sebuah sistem norma. Norma adalah pernyataan yang menekankan aspek “seharusnya” atau *das sollen*, dengan menyertakan sejumlah peraturan terkait apa yang harus dilakukan.¹³ Norma-norma merupakan hasil dari tindakan manusia yang *deliberatif*. Undang-Undang yang memuat aturan-aturan yang bersifat umum menjadi pedoman bagi setiap individu dalam bertingkah laku di masyarakat. Aturan tersebut

¹¹ Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia (Suatu Tinjauan Secara Sosiologis)* (Jakarta: Universitas Indonesia, 1999), hlm. 55.

¹² Achmad Ali, *Menguk Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)* (Jakarta: Toko Gunung Agung, 2002), hlm. 82-83.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), hlm. 158.

menjadi batasan bagi masyarakat dalam membebani atau melakukan tindakan terhadap individu. Adanya aturan dan implementasi aturan itu menimbulkan kepastian hukum. Tanpa adanya kepastian hukum, akan timbul ketidakseimbangan dalam masyarakat akibat tidak adanya ketertiban dan keadilan serta tidak terlindunginya hak-hak hidup setiap individu.

2. Teori Keadilan

Istilah keadilan (*justicia*) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata “adil” yang bermakna: tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, sepatutnya, tidak sewenang-wenang.¹⁴ Keadilan merupakan suatu kondisi kebenaran ideal secara moral mengenai suatu hal, baik mengenai benda maupun orang. Menurut sebagian besar teori, keadilan memiliki tingkat urgensi yang besar.

Aristoteles berpendapat bahwa kata adil mengandung lebih dari satu makna. Adil dapat bermakna menurut hukum, dan apa yang sebanding, yaitu yang seharusnya. Disini diperlihatkan, bahwa seseorang yang mengambil lebih dari bagian yang semestinya dapat dikatakan berlaku tidak adil. Seseorang yang mengabaikan hukum juga dikatakan tidak berlaku adil, karena seluruh hal yang dilandaskan pada hukum dapat dianggap berkeadilan.¹⁵

3. Teori Hubungan Industrial dan Teori Kemitraan

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta, 2008).

¹⁵ Darji Darmodiharjo and Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum (Apa Dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995), hlm. 138.

Hubungan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini lebih dikenal dengan istilah hubungan industrial. Secara sederhana hubungan industrial dapat diartikan sebagai tata cara pergaulan di ranah pekerjaan agar tercipta suasana yang harmonis dan dinamis sehingga tercipta ketenangan kerja (*industrial peace*) yang berasaskan ideologi negara.¹⁶ Muzini Tambuzai mengartikan hubungan industrial sebagai pola hubungan interaktif yang terbentuk antara para pelaku dalam suatu kegiatan usaha dalam hubungan kerja. Sedangkan menurut Dr. Payaman J. Simanjuntak hubungan industrial adalah hubungan antara seluruh pihak yang berkepentingan atas proses produksi barang/jasa di perusahaan.

Berbagai kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan dalam perusahaan mendorong perlunya pengaturan antar pihak-pihak tersebut. Hubungan yang harmonis tentunya akan berdampak secara *massive* terhadap kinerja individual maupun organisasional. Hubungan antara pihak-pihak tersebut baik internal maupun eksternal perusahaan atau organisasi diatur dalam sistem pengaturan kerja atau pekerjaan yang disebut dengan hubungan industrial. Pengaturan tersebut mencakup beragam aspek seperti ekonomi, sosial, politik, dan hukum.

Berdasarkan Pasal 1 angka (16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan¹⁷, hubungan industrial adalah hubungan antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa terdiri atas

¹⁶ Muhamad Djumanaha, *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), hlm. 251-252.

¹⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (16).

pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pengaturan hubungan industrial bertujuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja. Hubungan yang harmonis akan meningkatkan kesejahteraan pekerja seperti jaminan sosial dan fasilitas kesejahteraan lainnya dengan tetap memperhatikan kemampuan perusahaan.¹⁸

Menurut Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil kemitraan adalah kerjasama usaha antara usaha kecil dan usaha menengah atau usaha besar disertai pembinaan dan pengembangan oleh usaha menengah atau usaha besar dengan memperhatikan prinsip saling memerlukan, saling memerlukan, saling memperkuat dan saling menguntungkan.¹⁹

Kemitraan adalah dikenal dengan istilah gotong royong atau kerjasama dari berbagai pihak, baik secara individual maupun kelompok. Menurut Notoatmodjo, kemitraan adalah suatu kerja sama formal antara individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi untuk mencapai suatu tugas atau tujuan tertentu.²⁰

Muhammad Jafar Hafsah berpendapat bahwa kemitraan merupakan sebuah strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau

¹⁸ Hari Supriyanto, *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 2013), hlm. 49.

¹⁹ Jeane Neltje Saly, *Usaha Kecil, Penanaman Modal Asing dalam Perespektif Pandangan Internasional* (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional, 2001), hlm. 35.

²⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 30.

lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan.²¹

4. Teori Perjanjian

Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menerangkan bahwa perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu lebih. Menurut Salim H. S, perjanjian merupakan hubungan hukum antara subyek hukum dalam ruang lingkup harta kekayaan, dimana pihak yang satu dengan pihak lainnya sama-sama memiliki hak atas prestasi dari pihak lainnya dan semua pihak memiliki kewajiban untuk melaksanakan prestasi sesuai dengan yang telah disepakati. Selain itu, definisi perjanjian menurut M. Yahya Harahap adalah suatu hubungan hukum kekayaan antara dua pihak atau lebih yang memberikan hak pada satu pihak untuk memperoleh prestasi dan pihak lain untuk melaksanakan prestasi.²² Melalui sebuah perjanjian, para pihak dapat melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing.²³

Syarat sahnya perjanjian diatur di dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, antara lain, yaitu:

- a. Kesepakatan dari para pihak

²¹ Mohammad Jafar Hafsah, *Kemitraan Usaha*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 10.

²² Syahmin AK, *Hukum Kontrak Internasional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 1.

²³ Zamroni, *Penafsiran Hakim dalam Sengketa Kontrak*, (Surabaya: CV. Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm. 2.

Maksud dari kesepakatan para pihak adalah kesesuaian pernyataan kehendak antara satu pihak atau lebih dengan pihak lainnya. Sesuai adalah pada pernyataannya, karena kehendak tidak dapat diketahui orang lain.²⁴

b. Kecakapan para pihak

Menurut R. Soeroso, yang dimaksud kecakapan untuk membuat suatu perjanjian adalah kecakapan untuk melakukan tindakan hukum, dan menurut hukum setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian kecuali orang yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang.²⁵

c. Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah prestasi dalam kontrak yang bersangkutan atau objek yang diperjanjikan harus jelas untuk memastikan hak dan kewajiban para pihak.

d. Suatu sebab yang halal

Hal-hal yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, norma, dan ketertiban umum.

Selain syarat sah perjanjian, terdapat beberapa asas-asas penting dalam hukum perjanjian yang terdapat dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, antara lain:

a. Asas Kebebasan Berkontrak

²⁴ Salim HS, *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 9.

²⁵ R. Soeroso, *Perjanjian di Bawah Tangan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 12.

Asas kebebasan berkontrak merupakan asas yang menjamin bahwa setiap orang memiliki kebebasan membuat perjanjian. Kebebasan berkontrak adalah kebebasan untuk membuat atau tidak membuat perjanjian, membuat perjanjian dengan siapapun, kebebasan menentukan objek perjanjian, kebebasan menentukan bentuk perjanjian.²⁶

b. Asas Konsensualisme

Asas konsensualisme diatur dalam Pasal 1320 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa salah satu syarat sah perjanjian adalah kesepakatan para pihak. Artinya, perjanjian harus didasarkan dan dikatakan sah serta memiliki akibat hukum sejak terjadinya konsensus atau kesepakatan diantara para pihak yang membuat kontrak.

c. Asas Pacta Sunt Servanda

Berdasarkan asas ini, kesepakatan berlaku mengikat selayaknya undang-undang bagi para pihak yang membuatnya. Asas ini menjadi kekuatan dalam menjamin kepastian hukum para pihak, dimana para pihak memiliki kewajiban melaksanakan isi perjanjian sesuai kesepakatan.²⁷

d. Asas Itikad Baik

²⁶ Niru Anita Sinaga, "Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian" *Jurnal Binamulia Hukum*, Vol.7, No. 2 (Desember 2018).

²⁷ Supianto, *Hukum Jaminan Fidusia*, (Surabaya: Garudhawaca, 2015), hlm. 54.

Asas itikad baik (*good faith*) merupakan asas dimana para pihak dalam melaksanakan kontrak atau perjanjian harus didasarkan kepercayaan dan keyakinan serta kemauan baik. Dengan asas ini akan terbangun rasa percaya sehingga pelaksanaan perjanjian akan berjalan dengan baik sesuai hukum yang berlaku.

Dalam hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja pasti dilandasi suatu perjanjian yakni perjanjian kerja. Menurut Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata perjanjian kerja merupakan perjanjian dimana pihak yang satu sebagai buruh atau pekerja mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah bekerja pada pihak lainnya sebagai majikan dengan mendapat upah dalam waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka (14) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak. Selain pengertian secara normatif, terdapat juga beberapa pengertian perjanjian kerja dari beberapa pakar hukum. Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja adalah perjanjian antara satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.²⁸ Sedangkan menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak pertama adalah buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak

²⁸ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1983), hlm. 9.

lainnya yakni majikan, yang mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁹

Syarat sah perjanjian kerja diatur dalam ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian harus dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kecakapan para pihak
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Huruf a dan b merupakan syarat subyektif yang apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat subyektif maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan, sedangkan huruf c dan d merupakan syarat obyektif yang apabila perjanjian kerja tidak memenuhi syarat tersebut maka perjanjian akan batal demi hukum.³⁰

G. Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini dilakukan menggunakan cara penelitian kepustakaan (*library research*)

²⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1986), hlm. 57.

³⁰ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 50

dimana permasalahan digambarkan dengan mengamati, menelaah, dan mengkaji berbagai literatur kepustakaan guna mengambil suatu kesimpulan.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu mengumpulkan data, menjelaskan, dan memberikan uraian data yang diperoleh berkaitan dengan pokok bahasan pada skripsi ini yang kemudian dianalisis.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yaitu dengan meletakkan hukum sebagai sebuah sistem, norma, yang mengenai asas-asas, penelitian perbandingan hukum dan peraturan perundang-undangan.

4. Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki seperti peraturan perundang-undangan dan putusan yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah;

- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata; dan
- 5) Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG.

b. Bahan Hukum Sekunder

Dalam penelitian ini, bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku-buku hukum, jurnal hukum, skripsi, tesis, dan penelitian lain yang dapat membantu menganalisis dan menunjang penelitian ini.

5. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan mengumpulkan data-data melalui kepustakaan dengan membaca, mempelajari, dan mengkaji dari bahan-bahan hukum yang terdapat di Undang-Undang, buku, jurnal, dan bahan pustaka lainnya. Untuk mendapatkan data primer dalam penelitian ini menggunakan Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG. Kemudian data sekunder diperoleh dari berbagai peraturan yang digunakan penelitian serta jurnal, skripsi, dan internet.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode deskriptif kualitatif yaitu menganalisa data untuk menggambarkan pemecahan masalah menggunakan uraian kalimat guna mendapatkan kesimpulan.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bermanfaat untuk mengetahui dan mendeskripsikan pemaparan materi yang diuraikan dalam masing-masing bab. Sistematika pembahasan disajikan sebagai berikut:

BAB pertama berisi pendahuluan yang menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoritik, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB kedua berisi tentang tinjauan pustaka yang menguraikan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini mengenai kepastian hukum, keadilan, dan hubungan industri.

BAB ketiga berisi penjabaran mengenai data penelitian yang akan dijabarkan dalam bentuk kasus posisi, pertimbangan hakim dan amar putusan pengadilan.

BAB keempat berisi analisis serta pemaparan hasil hubungan kemitraan yang ditinjau dari kepastian hukum dan ketepatan penjatuhan putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor : 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG ditinjau dari segi keadilan.

BAB kelima berisi penutup yang memaparkan kesimpulan serta saran. Kesimpulan diperoleh dari ringkasan jawaban rumusan masalah. Sedangkan saran merupakan solusi dari permasalahan yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG KEPASTIAN HUKUM, KEADILAN HUKUM, HUBUNGAN INDUSTRIAL DAN KEMITRAAN, SERTA PERJANJIAN

A. Kepastian Hukum dan Keadilan Hukum

Kepastian hukum adalah salah satu prinsip yang sangat penting dalam sistem hukum suatu negara. Konsep kepastian hukum menyiratkan adanya kejelasan, konsistensi, dan stabilitas dalam pelaksanaan hukum, yang berdampak pada perlindungan hak-hak individu, stabilitas sosial, dan pembangunan yang berkelanjutan. Kepastian hukum adalah keyakinan bahwa hukum akan diterapkan dengan adil kepada setiap individu sesuai ketentuan hukum agar mereka dapat memperoleh hak-haknya. Hal ini dilakukan semata dengan tujuan agar putusan hukum dapat terlaksana.³¹ Kepastian hukum melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang, sehingga seseorang memiliki harapan untuk memperoleh hasil yang diharapkan dalam situasi tertentu. Oleh karena itu, hukum memiliki peran penting dalam menciptakan kestabilan dan ketertiban dalam masyarakat melalui penegakan kepastian hukum. Kepastian hukum adalah karakteristik tak terpisahkan dari hukum, terutama dalam hal norma-norma hukum yang tertulis. Hukum yang tidak menjamin kepastian hukum akan kehilangan maknanya, karena tidak lagi menjadi pedoman perilaku bagi semua individu.

³¹ Tata, Wijayanta, *Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga*, (Yogyakarta: Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 14, No. 2, Mei 2014, hlm. 219-220.

Jika berkaca pada studi sejarah hukum, kumpulan konsep atau gagasan untuk mencapai keadilan tidak lagi dianggap keberadaannya. Hal ini seperti yang didefinisikan dalam paradigma filsafat hukum. Definisi hukum dirumuskan sebagai sekumpulan norma atau peraturan yang bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum. Menurut pemahaman ilmu hukum normatif (*jurisprudensi*), hukum dipahami sebagai gagasan atau konsep, sekumpulan norma, dan sebagai instrumen atau lembaga yang ada dalam konteks sosial pada masa atau periode waktu tertentu, dengan semua perubahannya.³²

Sehingga agar dapat memahami hukum secara menyeluruh, pengamatan dari satu sudut pandang saja masih kurang. Pandangan yang sejalan dengan yang diungkapkan oleh Prof. Mahadi dan Gustav Redbruch. Setidaknya terdapat paling tidak tiga paradigma yang menghasilkan konsep hukum, yaitu:³³

1. Paradigma filosofis-ideologis, yang melihat hukum sebagai prinsip moralitas atau prinsip keadilan yang memiliki nilai universal, dan menjadi bagian tak terpisahkan dari sistem hukum alam, dengan tujuan mewujudkan keadilan.
2. Paradigma juridis-normatif, yang melihat hukum sebagai aturan-aturan positif yang berlaku pada waktu dan tempat tertentu, dan merupakan produk eksplisit dari sumber kekuasaan politik tertentu yang memberikan legitimasi, dengan tujuan menciptakan kepastian hukum.

³² OK. Saidin, *Mencari dan Menjadi Hukum Indonesia*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 210-211.

³³ *Ibid*, hlm. 45.

3. Paradigma sosiologis-empiris, yang melihat hukum sebagai institusi sosial yang nyata dan berfungsi dalam sistem kehidupan masyarakat, baik dalam proses pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa maupun dalam proses pengarahan dan pembentukan pola perilaku baru, dengan tujuan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Konsep hukum tersebut tentu tidak dapat terlaksana tanpa adanya bantuan dari para penegak hukum selayaknya sistem pengadilan. Melalui hal ini dapat dipahami bahwa peran pengadilan melalui perantara majelis hakim dalam mencapai kepastian hukum, keadilan, dan manfaat dapat dilihat melalui keputusan yang telah diambil.³⁴ Proses peradilan sangat bergantung pada tindakan hakim dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Peran hakim dianggap sangat berharga dan dihormati dalam masyarakat dan negara. Hakim memiliki tanggung jawab untuk menegakkan kebenaran dan keadilan serta wajib menghormati hukum dalam tugas mereka. Oleh karena itu, untuk mewujudkan penegakan hukum yang efektif, dibutuhkan lembaga penegak hukum yang memadai. Jika hakim sebagai salah satu unsur penegak hukum dalam proses peradilan dapat menjalankan perannya, maka tujuan pembentukan undang-undang tentang kekuasaan kehakiman dapat tercapai. Hakim bertanggung jawab besar terhadap masyarakat dalam menghasilkan putusan yang mencerminkan kepastian hukum, keadilan, dan manfaat, sehingga peradilan menjadi tempat yang mengayomi harapan dan keinginan masyarakat.

³⁴ Tata, Wijayanta, *Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga*, (Yogyakarta: Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 14, No. 2, Mei 2014, hlm. 216-217.

Sudikno Mertokusumo mengelompokkan dasar putusan hakim ke dalam dua kategori yurisprudensi tetap³⁵:

1. Putusan hakim harus mengandung kaidah hukum yang dianggap sebagai keputusan bersejarah karena memberikan solusi yang signifikan terhadap konflik hukum yang telah berlangsung lama dan diterima secara luas oleh masyarakat sebagai terobosan yang nyata.
2. Putusan hakim harus memuat kaidah hukum atau ketentuan dalam suatu putusan kemudian diadopsi secara konsisten oleh hakim lain dalam putusan mereka dan dianggap sebagai bagian dari keyakinan hukum yang umum.

Pendapat lain dari Gustav Radbruch seperti yang dikutip oleh Bambang Sutyoso, menyatakan bahwa suatu putusan hakim yang ideal harus mencakup "*idee des recht*" yang terdiri dari tiga unsur, yaitu keadilan (*gerechtigheit*), kepastian hukum (*rechtsicherheit*), dan kemanfaatan (*zweckmassigkeit*).³⁶ Hakim harus mempertimbangkan ketiga unsur ini dan menerapkannya secara proporsional, sehingga dapat menghasilkan putusan yang berkualitas dan memenuhi harapan para pencari keadilan. Penerapan tersebut berlaku sejalan dengan jenis putusan, baik itu berbentuk tertulis maupun tidak.

Sehingga ketika hakim menghadapi pilihan antara hukum positif (hukum tertulis) dengan hukum tidak tertulis, hakim yang menerapkan hukum

³⁵ Edi, Rosadi, *Putusan Hakim Yang Berkeadilan*, (Badamai Jurnal: Law Journal, Vol. 1, No. 1, April 2016), hlm. 384.

³⁶ *Ibid*, hlm. 385.

harus memberikan prioritas atau mengutamakan ketentuan hukum tertulis. Namun, penerapan hukum tertulis ini harus mempertimbangkan hal-hal berikut:³⁷

1. Mengutamakan atau memberikan prioritas pada hukum tertulis jika diketahui atau dipahami secara wajar dan rasional bahwa ketentuan hukum positif (hukum tertulis) merupakan perubahan dari hukum tidak tertulis menjadi hukum tertulis.
2. Memberikan prioritas pada hukum tidak tertulis jika ketentuan hukum tidak tertulis merupakan sesuatu yang tumbuh dan menjadi pemahaman terhadap ketentuan hukum tertulis. Koreksi tersebut adalah bentuk hukum yang hidup dalam masyarakat dan dapat terjadi karena hukum tertulis yang sudah usang atau terdapat kekosongan dalam ketentuan hukum tertulis, atau jika aturan hukum positif tersebut menyebabkan ketidakadilan, melanggar kepatutan, kepentingan umum, dan ketertiban umum.

B. Hubungan Industrial dan Kemitraan

1. Sejarah perkembangan hubungan industrial di Indonesia

Pada paruh kedua abad ke-18 di Eropa, hubungan industrial mulai muncul seiring dengan munculnya revolusi industri. Hubungan ini didasarkan pada hubungan individual antara pengusaha dan pekerja, bahkan mencakup unsur kekeluargaan dan ketetangan. Namun seiring dengan kemajuan teknologi dan kompleksitas permasalahan yang timbul

³⁷ *Ibid*, hlm. 385-386.

antara pekerja dan pengusaha, dibutuhkan aturan yang mengatur hak dan kewajiban dalam hubungan ini.

Setelah revolusi industri hingga akhir abad ke-19, pengaruh paham liberalisme terhadap hubungan industrial mengakibatkan pandangan terhadap buruh dianggap sebagai benda atau objek ekonomi. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika buruh sering kali menjadi pihak yang tertindas dan mengalami kondisi yang menyedihkan. Kondisi tersebut mendorong buruh untuk memperkuat diri melalui pembentukan organisasi.

Apabila ditinjau dari perspektif buruh, akibat kerawanan semacam ini menjadi rentan terhadap eksploitasi. Sehingga melalui keadaan ini, situasi ketiadaan organisasi yang menaungi, menjadikan munculnya Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) sebagai kontrol dari negara. Berdasarkan catatan Pemerintah pada tahun 1990, telah terjadi 61 kasus unjuk rasa dan pemogokan kerja yang dilakukan oleh para buruh. Tidak berhenti sampai di situ saja, pada tahun 1991 terjadi 137 kasus serupa. Hal ini disesuaikan dengan pemantauan dari Menteri Tenaga Kerja di beberapa wilayah Jabodetabek pada sektor industri, serta pada sektor manufaktur sebesar 80 persen. Kejadian ini terus bertahan hingga mencapai puncaknya pada penghujung masa pemerintahan orde baru di mana keteraturan social politik yang kacau kala itu mengakibatkan

banyaknya pembangkangan massal.³⁸ Adapun yang umumnya menjadi tuntutan dari mereka ialah berkenaan dengan masalah upah serta jaminan social yang harusnya mereka dapatkan. Berdasarkan data survei SPSI di daerah Jabodetabek pada tahun 1990 sendiri, dari 1.500 perusahaan yang memberikan upah di atas Upah Minimum Regional (UMR) hanya berkisar 37 persen, 13 persen pada garis batas UMR, serta 50 persennya mengupah pekerjanya di bawah UMR.³⁹

Apabila diruntutkan menjadi urutan yang pas, maka sejarah perkembangan hubungan industrial di Indonesia akan mencakup 3 periode, di antaranya adalah:⁴⁰

- a. Sejak awal kebangkitan nasional pada tahun 1908, muncul serikat pekerja yang terdiri dari orang-orang Indonesia. Hubungan industrial dimulai dengan melibatkan pekerja Indonesia dan para pengusaha Belanda. Pada tahun 1919, seorang tokoh komunis Belanda bernama Semaun, memperkenalkan hubungan industrial berdasarkan pembagian kelas. Mulai saat itu, Indonesia berkembang dua sistem hubungan Industrial, yaitu berdasarkan Liberalisme dan Marxisme. Oleh karena sejak awal kemunculannya, hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi oleh politik, maka semuanya ditujukan untuk perjuangan kemerdekaan. Sehingga pembahasan Hubungan Industrial dalam konteks sosial ekonomi kurang mendapat perhatian.

³⁸ Sapta, Dwikardana, 1994, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia*, Thesis Universitas Indonesia, Fakultas Pasca Sarjana, Program Studi Ilmu Sosial, hlm. 2

³⁹ *Ibid*, hlm. 3.

⁴⁰ Muklis, Yunus, dkk, *Hubungan Industrial, Kasus dan Perspektif antar Negara*, (Unit Penerbitan dan Percetakan: Fakultas Eknomoi Universitas Syiah Kuala), hlm. 5-8.

Hubungan Industrial masih terus dipengaruhi oleh orientasi politik. Pada tahun 1947, keberagaman hubungan industrial hadir kembali bersamaan dengan munculnya serikat buruh Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia (SOBSI) yang secara jelas berorientasi pada komunisme. Pada tahun 1948, SOBSI dan Partai Komunis Indonesia (PKI) terlibat dalam pemberontakan Madiun.

- b. Pasca kemerdekaan diserahkan dan muncul sistem serikat pekerja yang pluralis, sistem hubungan industrial, baik yang berbasis liberalisme maupun Marxisme, berkembang pesat dengan dukungan dari serikat pekerja masing-masing. Melalui Dekrit Presiden pada tanggal 5 Juli 1959, Indonesia kembali menjalankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Era Demokrasi Terpimpin dimulai, di mana Partai Komunis memainkan peran penting. Hubungan industrial yang berdasarkan Marxisme juga berkembang pesat. Sehingga Praktik hubungan industrial yang bersifat konfrontatif serta antagonis semakin menonjol. Hal ini terus berlanjut hingga masa pemberontakan pada tahun 1948.
- c. Setelah pemberontakan Gerakan 30 September 1965 Partai Komunis Indonesia ditumpas, pemerintahan Orde Baru membentuk upaya penataan kehidupan politik, termasuk restrukturisasi organisasi perburuhan yang ada. Pemerintahan Orde Baru bertekad untuk menerapkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 secara konsekuen dan bebas. Ini berarti Pancasila harus diterapkan dalam

semua aspek kehidupan bangsa, termasuk dalam Hubungan Industrial. Oleh karena itu, para tokoh hubungan industrial termasuk pekerja, pengusaha, pemerintah, dan cendekiawan, sepakat dalam Seminar Nasional pada tahun 1974 untuk mengembangkan sistem Hubungan Industrial yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga mulai saat itu, berdiri sebuah instrument negara bernama "Hubungan Industrial Pancasila" (HIP) yang dimaksudkan sebagai alat kontrol negara, sekaligus sebagai sarana penyeimbang aspirasi negara-negara kreditor yang meminta agar pemerintahan Soeharto meresponsif dan mengakomodasi tuntutan buruh. Pada masa Orde Baru, sarana-sarana utama digunakan untuk mendukung Hubungan Industrial berlandaskan Pancasila, antara lain lembaga kerjasama Tripartit dan Bipartit, keselamatan kerja bersama, penyelesaian perselisihan industrial, peraturan ketenagakerjaan, pendidikan dan penyuluhan, serta organisasi ketenagakerjaan dan lembaga lainnya.

2. Perspektif dalam hubungan industrial

Analisis keberlangsungan hubungan industrial disesuaikan dengan kerangka referensi yang digunakan oleh para pengamat. Hal ini dilakukan sebagai bentuk pemantauan terhadap perkembangan hubungan industrial. Oleh karena itu, muncul banyak perspektif dari berbagai sudut pandang, di antaranya adalah:

a. Perspektif unitaris

Pandangan ini menekankan pada pemahaman terhadap dua nilai utama, di antaranya kesamaan tujuan antara pengusaha serta para pekerja. Sehingga apabila keduanya sejalan, maka keberhasilan yang diraih merupakan hasil dari kemauan pribadi yang besar dari para pihak. Selain itu, bentuk penghargaan dalam bentuk pemberian upah dapat menjadi motivasi kepada para buruh, sehingga keuntungan yang berbalik ke pengusaha merupakan buah dari kualitas produktivitas perusahaan yang baik.⁴¹ Namun semua itu tentu tidak dapat terealisasi apabila kejadian seperti:

- 1) Penolakan pekerja untuk berhubungan sebagai serikat pekerja.
- 2) Tawar menawar ke dalam masalah yang lebih kecil untuk membatasi langkah negosiasi perusahaan.
- 3) Penolakan keberadaan setikat “*white collar*” serta melakukan negosiasi dengan mereka.

Sehingga apabila ditarik kesimpulan, perspektif unitaris merupakan usaha untuk membuat sebuah keabsahan di mana pengusaha memiliki kuasa untuk membuat kepatuhan pekerja

b. Perspektif konflik kelas

Pandangan ini terbagi menjadi dua konsep utama dalam pendekatannya, sehingga pencocokan terhadap perubahan sosial dan

⁴¹ Sapta, Dwikardana, 1994, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia*, Thesis Universitas Indonesia, Fakultas Pasca Sarjana, Program Studi Ilmu Sosial, hlm. 10-11.

masayarakatnya dapat diketahui. Adapun konsep tersebut terdiri dari:⁴²

- 1) Kekuatan produksi yang terpengaruh oleh;
- 2) Hubungan produksi, di mana adanya dialektika antara pengusaha kelas atas dan buruh kelas bawah sebagai salah satu penyebabnya.

Perbedaan ini dapat dilihat dari faktor ekonomi maupun politik industri serta alat produksi yang digunakan. Hal ini tentu hanya menguras tenaga para pekerja, tanpa memberikan hak atas alat-alat tersebut.

c. Perspektif konflik industrial dalam masyarakat pluralistik

Pandangan ini mengacu pada pemahaman bahwa masyarakat terdiri dari kelompok sosial yang memiliki nilai, tujuan, kepentingan masing-masing. Namun perbedaan ini bukan perpecahan selayaknya pada perspektif konflik kelas, melainkan dijadikan sebagai suatu hal yang harus dipertahankan demi menjaga keseimbangan. Oleh karena itu, melalui perbedaan tersebut, gagasan-gagasan yang masuk ditampung ke dalam sebuah kesepakatan kerja bersama (*joint regulation*). Hal itu dapat direalisasikan melalui bentuk negosiasi secara kolektif, konsultasi maupun partisipasi langsung dalam proses

⁴² *Ibid*, hlm. 11-12.

tawar menawarnya. Sehingga penilaian terhadap keberhasilannya dapat terukur melalui seberapa lama aturan tersebut dapat bertahan.⁴³

3. Kemitraan kerja

a. Definisi kemitraan

Kemitraan merupakan suatu taktik bisnis di mana dua pihak atau lebih bekerja sama dalam periode tertentu dengan tujuan mencapai keuntungan bersama melalui prinsip saling bergantung dan saling memperkuat.⁴⁴ Jika mengarah lebih spesifik lagi, maka konsep kemitraan menurut ketentuan Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang berbunyi, “Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung atas dasar prinsip saling memerlukan mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah dengan Usaha Besar”.⁴⁵

Menurut pandangan Soemarjan, pada umumnya kemitraan merupakan bentuk kerjasama antara dua pihak yang memiliki hak dan tanggung jawab yang seimbang serta saling memberikan keuntungan.⁴⁶ Sehingga berdasarkan beberapa definisi tersebut, kemitraan dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian kerjasama usaha

⁴³ *Ibid*, hlm. 12-13.

⁴⁴ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 10.

⁴⁵ Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Pasal 1 ayat (13).

⁴⁶ Sudadi Martodirso dan Widada Agus Suryanto, *Agribisnis Kemitraan Usaha Bersama, Upaya Peningkatan Kesejahteraan Petani*, (Yogyakarta: Kanisius, 2002), hlm.12.

antara dua orang atau lebih, baik dalam skala usaha kecil, menengah, maupun usaha besar, di mana kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan membangun kepercayaan sehingga menghasilkan keuntungan bersama bagi keduanya.

b. Pola kemitraan

Pemberlakuan hubungan kemitraan dilakukan melalui penyesuaian antara kondisi lapangan dengan pola-pola kemitraan tertentu. Adapun pola tersebut terbagi menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

1) Pola inti plasma

Pola Inti Plasma diartikan sebagai bentuk kemitraan di mana perusahaan peternakan dan/atau perusahaan di bidang lain berperan sebagai inti, sedangkan Peternak berperan sebagai plasma. Jika merujuk pada bunyi Pasal 27 huruf (a) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil yang berbunyi, “Pola inti-plasma adalah hubungan kemitraan antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar, yang didalamnya Usaha Menengah atau Usaha Besar bertindak sebagai inti dan Usaha Kecil selaku plasma, perusahaan ini melaksanakan pembinaan mulai dari penyediaan sarana produksi, bimbingan teknis, sampai dengan pemasaran hasil produksi”.⁴⁷

⁴⁷ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil ,Pasal 27 huruf (a).

Pola inti plasma merupakan sebuah bentuk kemitraan antara kelompok mitra usaha sebagai plasma dengan perusahaan inti tetap memproduksi kebutuhan perusahaan. Salah satu bentuk kemitraan ini adalah pola Perusahaan Inti Rakyat (PIR), di mana perusahaan inti memberikan fasilitas seperti lahan, manajemen, pengelolaan, sarana produksi, bimbingan teknis, penampung serta pemasaran hasil produksi.

2) Pola subkontrak

Pola subkontrak diartikan sebagai sebuah pola kemitraan antara perusahaan mitra usaha dengan kelompok mitra usaha yang bertanggung jawab memproduksi kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan sebagai bagian dari komponen produksinya. Bentuk kemitraan ini banyak digunakan dalam kerjasama antara pengusaha kecil dengan pengusaha menengah dan besar.⁴⁸ Berdasarkan ketentuan Pasal

27 huruf (b) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil yang berbunyi, “Pola subkontrak adalah hubungan kemitraan antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar, yang didalamnya Usaha Kecil memproduksi komponen yang diperlukan oleh Usaha Menengah atau Usaha Besar sebagai bagian dari produksinya”.⁴⁹

⁴⁸ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 75.

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Pasal 27 huruf (b).

Kemitraan dengan pola subkontrak dapat mendorong transfer teknologi, modal, dan keterampilan, serta menjamin pemasaran produk kelompok mitra usaha. Namun di sisi lain, pola ini cenderung mengisolasi usaha kecil sebagai subkontraktor dalam hubungan monopoli dan monopsoni, terutama dalam penyediaan bahan baku dan pemasaran. Hal ini dapat menyebabkan penekanan terhadap harga input yang tinggi, harga produk yang rendah, kontrak kualitas produk yang ketat, serta sering terjadi keterlambatan dalam sistem pembayaran. Selain itu, sering kali juga muncul tanda-tanda eksploitasi tenaga kerja untuk mencapai target produksi.⁵⁰

3) Pola dagang umum

Pola dagang umum diartikan sebagai bentuk kemitraan antara mitra usaha yang bertanggung jawab untuk memasarkan hasil dengan kelompok usaha yang menyediakan kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan. Kelompok usaha ini memenuhi atau menyuplai kebutuhan tersebut sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan mitra usaha. Merujuk pada ketentuan Pasal 27 huruf (c) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil yang berbunyi, “Pola dagang umum adalah hubungan kemitraan antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar, yang

⁵⁰ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 75.

didalamnya Usaha Menengah atau Usaha Besar memasarkan hasil produksi Usaha Kecil atau Usaha Kecil memasok kebutuhan yang diperlukan oleh Usaha Menengah atau Usaha Besar mitranya”.⁵¹

Pola dagang umum memberikan jaminan harga untuk produk yang dihasilkan dan kualitas yang sesuai dengan yang telah ditentukan atau disepakati. Namun ketergantungan terhadap modal kerja untuk menjalankan usaha menjadikannya rentan terhadap keugian, baik oleh kelompok mitra usaha maupun perusahaan mitra usaha.⁵²

4) Pola waralaba

Pola waralaba diartikan sebagai bentuk kemitraan di antara kelompok mitra usaha dan perusahaan mitra usaha, di mana perusahaan mitra usaha memberikan hak lisensi, merek dagang, serta sistem distribusinya kepada kelompok mitra usaha sebagai penerima waralaba. Kemitraan ini juga disertai dengan bantuan bimbingan manajemen. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 huruf (d) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil yang berbunyi, “Pola waralaba adalah hubungan kemitraan yang didalamnya pemberi waralaba memberikan hak penggunaan lisensi, merek dagang, dan

⁵¹ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Pasal 27 huruf (c).

⁵² Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 75-76.

saluran distribusi perusahaannya kepada penerima waralaba dengan disertai bantuan bimbingan manajemen”⁵³

Pola waralaba memberikan dampak baik bagi perusahaan pewaralaba maupun perusahaan terwaralaba. Hal ini karena keduanya sama-sama mendapatkan keunggulan sesuai dengan hak dan kewajibannya. Keuntungan yang diperoleh dapat berupa alternatif sumber dana, penghematan modal, serta efisiensi. Namun jika salah satu pihak melanggar kesepakatan yang telah ditetapkan, maka dapat timbul perselisihan. Selain itu, terdapat ketergantungan yang signifikan dari perusahaan terwaralaba terhadap perusahaan pewaralaba dalam hal teknis dan aturan yang mengikat.⁵⁴

5) Pola keagenan

Pola keagenan diartikan sebagai bentuk kemitraan di mana usaha kecil diberikan hak khusus untuk melakukan pemasaran barang dan jasa dari usaha menengah atau usaha besar sebagai mitra mereka. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 huruf (e) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil yang berbunyi, “Pola keagenan adalah hubungan kemitraan, yang didalamnya Usaha Kecil diberi hak khusus

⁵³ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Pasal 27 huruf (d).

⁵⁴ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 77.

untuk memasarkan barang dan jasa Usaha Menengah atau Usaha Besar mitranya".⁵⁵

Pola keagenan dapat berupa komisi yang diperoleh oleh usaha besar atau menengah. Pola ini menonjolkan kemampuan agen untuk menjadi tulang punggung dalam upaya pemasaran usaha besar atau menengah. Sehingga agen perlu memiliki profesionalisme, kehandalan, dan ketekunan yang tinggi dalam melakukan pemasaran.⁵⁶

C. Perjanjian Kerja

1. Definisi Perjanjian

Perjanjian adalah salah satu instrumen yang paling umum digunakan dalam hubungan hukum di Indonesia. Perjanjian mencerminkan kesepakatan antara pihak-pihak yang terikat dan menjadi dasar untuk menetapkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perikatan muncul karena bisa dihasilkan oleh perjanjian itu sendiri maupun oleh undang-undang. Hal ini diatur dan dijelaskan dalam Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan: "Setiap perikatan lahir baik karena persetujuan maupun karena undang-undang."

Meskipun definisi perikatan tidak terdapat dalam Buku III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, namun menurut pengetahuan hukum, perikatan dapat diartikan sebagai hubungan antara dua orang atau lebih

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Pasal 27 huruf (e).

⁵⁶ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 76.

dalam bidang kekayaan, di mana salah satu pihak berhak atas prestasi dan pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi prestasi tersebut.⁵⁷ Sejalan dengan pemahaman ini, menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, definisi perjanjian dapat dijelaskan sebagai "Suatu perbuatan di mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu."⁵⁸

Secara umum, perjanjian menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah persetujuan (tertulis atau dengan lisan) yang dibuat oleh dua pihak atau lebih, masing-masing berakad akan menaati apa yang tersebut dalam persetujuan itu.⁵⁹ Menurut Prof. Subekti, perjanjian adalah seseorang berkomitmen kepada orang lain atau saat dua orang yang saling berjanji untuk melakukan sesuatu. Melalui perjanjian tersebut, timbul suatu perikatan. Adapun perikatan tersebut adalah hubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, di mana satu pihak memiliki hak untuk menuntut sesuatu, dan pihak lainnya memiliki kewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.⁶⁰

Sedangkan pendapat yang kurang lebih sama juga datang dari Yahya Harahap yang mendefinisikan perjanjian sebagai relasi hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan hak kepada

⁵⁷ Mariam Darius Badruzaman, *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), hlm 1.

⁵⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1313.

⁵⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), hlm. 24.

⁶⁰ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2001), hlm. 1.

satu pihak untuk mendapatkan prestasi dan sekaligus mengharuskan pihak lain untuk melaksanakan prestasi tersebut. Elemen dari konsep perjanjian di atas adalah hubungan hukum yang melibatkan aspek hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, yang memberikan hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak lain terkait prestasi tertentu.⁶¹

2. Asas Hukum Perjanjian

a. Asas *freedom of contract*

Asas kebebasan berkontrak (*freedom of contract*) berkaitan dengan kebebasan untuk menentukan "apa" dan "dengan siapa" perjanjian tersebut dibuat. Perjanjian yang dibuat sesuai dengan Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memiliki kekuatan mengikat.⁶² Asas kebebasan kontrak adalah sebuah dasar hukum yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebebasan untuk menentukan persyaratan dan ketentuan dalam kontrak yang mereka buat dengan pihak lain.⁶³ Pihak yang terlibat dalam kontrak harus memiliki kapasitas dan kewenangan hukum yang memadai. Prinsip ini memungkinkan para pihak untuk memilih jenis perjanjian yang mereka inginkan dan menetapkan isi dan syarat-syaratnya. Meskipun demikian, ada batasan dalam

⁶¹ M Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1986), hlm. 6.

⁶² Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), hlm. 108.

⁶³ Subekti, R, dan Tjitrosudibio, R, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 14-16

penerapan prinsip kebebasan berkontrak yang diatur oleh Pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan: "Setiap perjanjian yang sah berlaku sebagai hukum bagi pihak-pihak yang membuatnya".⁶⁴ Prinsip kebebasan kontrak juga dapat dibatasi oleh undang-undang untuk melindungi kepentingan pihak yang lebih lemah atau demi kepentingan umum.

b. *Asas pacta sunt servanda*

Sebagai entitas hukum, perjanjian harus memiliki kepastian hukum. Kepastian ini tercermin dari kekuatan mengikat perjanjian tersebut, yaitu menjadi undang-undang bagi para pihak. *Pacta sunt servanda* adalah prinsip hukum internasional yang menyatakan bahwa perjanjian harus dihormati dan dipenuhi oleh para pihak yang terlibat.⁶⁵ Prinsip ini berarti bahwa para pihak yang membuat perjanjian harus mematuhi semua kewajiban yang tercantum dalam perjanjian tersebut tanpa kecuali, dan harus melakukan segala tindakan yang diperlukan untuk memastikan pemenuhan tersebut.

c. Asas kepastian hukum

Sebagai sebuah entitas hukum, perjanjian harus memiliki kepastian hukum. Kepastian ini tercermin dari kekuatan mengikat perjanjian tersebut, yaitu menjadi undang-undang bagi para pihak.⁶⁶

⁶⁴ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Pasal 1338 ayat (1).

⁶⁵ Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), hlm. 108.

⁶⁶ Mariam Darus Badruzaman, *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), hlm. 108.

d. *Asas concensualism*

Asas konsensualisme dalam hukum kontrak adalah prinsip yang menyatakan bahwa kesepakatan antara kedua belah pihak harus didasarkan pada kehendak bebas dari setiap pihak. Artinya bahwa suatu perjanjian hanya sah apabila disepakati oleh para pihak berdasarkan pada kehendak bebas mereka. Asas konsensualisme ini merupakan prinsip dasar dalam hukum kontrak di banyak negara, termasuk Indonesia. Prinsip ini dapat ditemukan dalam Pasal 1320 dan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan istilah "semua" yang menunjukkan bahwa setiap individu diberi kesempatan untuk menyatakan keinginannya (kehendak) yang dianggap baik untuk menciptakan perjanjian.⁶⁷

e. *Asas good faith*

Asas iktikad baik adalah salah satu prinsip dasar dalam hukum perjanjian yang diatur dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Prinsip ini menegaskan bahwa setiap perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik oleh kedua belah pihak, yaitu kreditor dan debitur.

3. Syarat sah perjanjian

Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengatur bahwa untuk suatu perjanjian dianggap sah dan mengikat kedua belah pihak,

⁶⁷ *Ibid.*

perjanjian tersebut harus memenuhi syarat-syarat yang sah. Syarat sah perjanjian terdiri dari syarat subyektif dan syarat obyektif.

a. Syarat subyektif mengharuskan adanya kesepakatan yang mengikatkan kedua belah pihak dalam perjanjian. Kedua pihak yang terlibat harus setuju dan seia sekata mengenai pokok-pokok perjanjian yang dibuat sesuai keinginan masing-masing. Selain itu, syarat kecakapan hukum yang mengatur bahwa setiap orang yang sudah dewasa, akil baliq, dan memiliki pikiran yang sehat dianggap cakap menurut hukum juga perlu dipenuhi.⁶⁸ Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menjelaskan beberapa orang yang dianggap tidak cakap untuk membuat perjanjian, yaitu:

- 1) Orang yang belum dewasa
- 2) Mereka yang berada di bawah pengampuan
- 3) Perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, serta pada umumnya kepada siapa undang-undang melarang membuat perjanjian tertentu.

b. Syarat obyektif perjanjian meliputi beberapa hal:

- 1) Perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu. Artinya, objek perjanjian harus jelas dan terdefinisi dengan baik.
- 2) Perjanjian harus memiliki sebab yang halal. "Sebab yang halal" ini merujuk pada isi perjanjian. Harus dihindari adanya kemungkinan salah sangka bahwa sebab perjanjian adalah

⁶⁸ Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, (Jakarta: Intermasa, 2002), hlm. 17.

sesuatu yang dapat menyebabkan pembuatan perjanjian menjadi batal.

Pemenuhan syarat-syarat sah perjanjian penting untuk menghindari pembatalan perjanjian. Jika syarat subyektif tidak terpenuhi, salah satu pihak memiliki hak untuk meminta pembatalan perjanjian. Sedangkan jika syarat obyektif tidak terpenuhi, perjanjian tersebut menjadi batal demi hukum.

4. Batalnya perjanjian

a. Salah satu pihak dalam perjanjian membatalkan perjanjian secara sepihak karena tidak terpenuhinya persyaratan sah dari perjanjian tersebut. Pembatalan perjanjian dapat diajukan dalam situasi berikut:

1) Ketika terjadi ketidaksepakatan bebas antara para pihak yang membuat perjanjian, baik karena ada kekhilafan, paksaan, maupun penipuan dari salah satu pihak saat perjanjian dibuat

(diatur dalam Pasal 1321 sampai dengan Pasal 1328 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Pihak yang merasa dirugikan memiliki hak untuk meminta pembatalan perjanjian.⁶⁹

2) Apabila salah satu pihak tidak memiliki kapasitas atau kewenangan untuk membuat perjanjian atau melakukan tindakan hukum tertentu (diatur dalam Pasal 1330 dan Pasal

⁶⁹ Nanin, Koeswidi, *Analisa Yuridis Tentang Perjanjian Dinyatakan Batal Demi Hukum*, (Jurnal Hukum To Ra: Vol. 2. No. 1. April 2016), 280-281.

1331 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata). Pihak yang tidak cakap atau wakil yang sah berhak untuk meminta pembatalan perjanjian (diatur dalam Pasal 1446 sampai dengan Pasal 1450 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata).⁷⁰

- b. Pembatalan oleh pihak ketiga yang tidak terlibat dalam perjanjian tersebut. Meskipun perjanjian mengikat para pihak yang membuatnya seperti undang-undang, hukum juga melindungi pihak ketiga. Pihak ketiga ini berhak mengajukan pembatalan terhadap perjanjian yang dibuat oleh pihak tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 1341 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pihak ketiga, menurut definisi dalam Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, adalah mereka yang bukan termasuk sebagai pihak dalam perjanjian dan juga bukan penerima atau pengoper hak, baik itu hak umum maupun hak khusus.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 281.

BAB III

PROFIL PENGADILAN, KASUS POSISI, PERTIMBANGAN HUKUM, SERTA AMAR PUTUSAN PENGADILAN NEGERI TANJUNGPINANG

NOMOR: 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG

A. Profil Pengadilan Negeri Tanjungpinang

1. Sejarah Pengadilan Negeri Tanjungpinang

Gedung Kantor Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang sedang digunakan saat ini adalah gedung dua lantai yang terletak di Jalan Ahmad Yani No 29. Pembangunan gedung ini dimulai pada tanggal 22 Januari 1984 dan diresmikan penggunaannya oleh Almarhum Gubernur Propinsi Riau, H. IMAM MUNANDAR, pada tanggal 2 Januari 1985.

Selain gedung kantor tersebut, ada juga gedung kantor lama yang terletak di Jalan Samudera No. 1 Tanjung Pinang. Gedung tersebut telah direnovasi menggunakan dana dari Pemerintah Propinsi Kepulauan Riau pada tahun anggaran 2005 – 2006. Saat ini, gedung tersebut difungsikan sebagai Kantor Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang. Pada tanggal 14 Januari 2006, gedung ini diresmikan oleh Ketua Mahkamah Agung R.I, Bapak Prof. Dr. BAGIR MANAN, SH., Mcl.

Gedung kantor Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang baru memiliki luas bangunan 800 m² dan konstruksi bangunan permanen. Luas tanah perkarangan yang diperoleh adalah 4.040 m², didanai oleh anggaran APBN Pembangunan DIP tahun 1980/1981 dengan Nomor 68/XIII/3/1980 tanggal 12 Maret 1980, beserta dana sebesar

Rp.149.050.000,- ditambah pembebasan tanah senilai Rp. 22.423.468,-. Status tanah tersebut kini bersertifikat Hak Pakai Nomor 02, tanggal 24 Agustus 2002. Luas tanah tersebut berkurang menjadi 3.791m² karena adanya pelebaran jalan.

Keadaan Kantor Pengadilan Negeri Tanjung Pinang sangat indah, tertata rapi, dan bersih. Gedung ini dihiasi dengan taman bunga. Di halaman depan kantor, sebelah kanan, terdapat Musholla "NURUL NIZAM" yang dibangun pada tahun 1988 dengan swadaya dari para Hakim dan Karyawan. Sementara itu, di bagian belakang samping kiri kantor, terdapat sebuah kantor Koperasi Pengadilan dengan nama "YUSTICIA" yang didirikan oleh swadaya Pengurus Koperasi. Ada juga sebuah kantin yang saat ini dikelola oleh Sdr. HARUN, Pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, dengan biaya sewa sebesar Rp. 100.000, setiap bulannya yang masuk ke kas koperasi. Tempat parkir kendaraan roda dua dan roda empat khusus untuk kendaraan karyawan dan para Hakim berada di sisi kanan dan kiri kantor. Sementara itu, di bagian belakang sebelah kanan kantor, terdapat lapangan olahraga *volley ball*, dan di belakang kantor, terdapat lapangan sepak takraw. Semua fasilitas tersebut digunakan untuk kegiatan olahraga dan senam jasmani.

2. Struktur Organisasi



Gambar 1: Struktur Organisasi Pengadilan Negeri Tanjung Pinang⁷¹

Nama	Riska Widiana, S.H., M.H.
NIP	19720311 199603 2 002
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 11 Maret 1972
Pangkat/Gol Ruang	Pembina Utama Muda.(IV/c) / TMT :01 April 2020
Agama	Islam
Jabatan	Ketua Pengadilan/TMT 15 Juli 2022
TMT CPNS	01 Maret 1996
TMT PNS	01 Agustus 1997
Masa Kerja	25 Tahun

NO	GOLRU	SURAT KEPUTUSAN	
		NOMOR	TANGGAL
III/a	01-Mrt-96	D.137.Kp.04.01.th.1996	06/08/1996
III/b	01-Apr-00	D.1164.KP.04.05.2000	13/06/2000
III/c	01-Apr-04	D.605.Kp.04.05-2004	15/03/2004
III/d	01-Apr-08	361/DjU.2/SK/Kp.HK/III/2008	09/04/2008
IV/a	01-Apr-12	329/DjU/SK/kp04.1/VI/2012	26/04/2012
IV/b	01-Apr-16	466/DJU/SK/KP.04.1/3/2016	21/03/2016
IV/c	01-Apr-20	00004/KEP/AA/15001/20	31/03/2020

⁷¹Pengadilan Negeri Tanjungpinang, Profil Pengadilan, <https://www.pn-tanjungpinangkota.go.id/tentang-pengadilan/profile-pengadilan/2015-05-30-06-27-49.html>, diakses pada tanggal 18 Juli 2023.

NO	JABATAN	UNIT KERJA	TMT MULAI
1	Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Tanjung Pinang	15 Juli 2022
2	Wakil Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Tanjung Pinang	10-Nov-21
3	Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Bangkinang	19 Mei 2020
4	Wakil Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Bangkinang	14 Juni 2019
5	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Pekanbaru	14 Agustus 2017
6	Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Pelalawan	14-Apr-16
7	Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Batusangkar	13 Februari 2015
8	Wakil Ketua Pengadilan	Pengadilan Negeri Tanjung Pati	02 Januari 2012
9	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Batam	18-Apr-11
10	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Bangkinang	01-Apr-08
11	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Pasir Pangaraian	18 Juli 2004
12	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Muaro	06 Februari 2001
13	Hakim Tingkat Pertama	Pengadilan Negeri Kuala Simpang	23 Februari 2000
14	Calon Hakim	Pengadilan Negeri Padang Panjang	01 Agustus 1997
15	Staf	Pengadilan Negeri Padang Panjang	01 Maret 1996

B. Kasus Posisi

Penggugat merupakan seorang karyawan PT. Harap Panjang, beralamat di Mojo, RT. 002/RW. 013 Desa Ngeposari, Kecamatan Semanu Kabupaten Gunung Kidul, memberi kuasa kepada kuasanya sebagai berikut: Cholderia Sitinjak, SH., M.H., Rendy Rinaldi Fakrullah, S.H., Arli Gasri, dan Waridah, Pengurus Koordinator Daerah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F.SPSI-REFORMASI) Kota Tanjungpinang, yang berkantor di Jl. Temiang No. 21 Lt. II Tanjungpinang, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 04 Januari 2016. Sedangkan tergugat merupakan Direktur Utama PT. Harap Panjang yang berkedudukan dan beralamat di Jalan M.T. Haryono No. 28 Rt.

001 / Rw. 003, Kelurahan Tanjungpinang Timur, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, dalam perkara ini memberikan kuasa kepada kuasanya, yaitu SULISTIO PUJIASTUTI, SH, Advokat pada Kantor Law Firm K.F. & SULISTIO. Kantor tersebut beralamat di Jalan M.T. Haryono (Ruko) No. 28 Tanjungpinang, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 24 Maret 2016.

Penggugat terdaftar sebagai karyawan PT. Harap Panjang (PT. HP) dengan jabatan sebagai supir dan merangkap sebagai Bendahara PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP di Tanjungpinang, diangkat berdasarkan SK No. 011-SK/KOORDA/FSPSI.R/TPI/I/2015, tanggal 19 Januari 2015. Masa bakti Penggugat adalah 2015-2018. Penggugat terdaftar pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Tanjungpinang dengan nomor pencatatan No: 560/PUK-SP LEM/PT. HP/II/2015/02, tanggal 05 Februari 2015. Penggugat telah bekerja di PT. HP selama 3 tahun 8 bulan (menghitung masa kerja selama 4 tahun) dengan upah bulanan sebesar Rp 3.000.000. Selama bekerja di PT. HP, Penggugat tidak pernah menerima upah lembur, tidak mendapat uang THR, tidak diberikan hak cuti tahunan, tetap bekerja pada hari libur nasional tanpa mendapatkan penggantian, tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek/BPJS, dan harus menggunakan uang pribadi untuk berobat ketika sakit. PT. Harap Panjang tidak memiliki Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB), meskipun perusahaan tersebut sudah berdiri selama puluhan tahun.

Penggugat bergabung dengan Serikat Pekerja (PUK SP LEM di PT. HP) pada tanggal 11 Januari 2015 dan mendapatkan Surat Keputusan (SK) dari KOORDA F SPSI Reformasi Kota Tanjungpinang pada tanggal 19 Januari 2015. Pembentukan serikat ini bertujuan agar perusahaan memberikan fasilitas, insentif, dan menerapkan hak-hak normatif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di perusahaan Tergugat. Selaku pengurus PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP, Penggugat wajib mematuhi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas organisasi PUK SP LEM F SPSI R PT. HP. Namun, seluruh pengurus dan anggota yang tergabung dalam SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP di-PHK secara sepihak tanpa adanya surat peringatan sebelumnya. Pemutusan tersebut terjadi pada tanggal 03 April 2015 di mana Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara lisan dengan alasan "perusahaan lagi sepi pekerjaan karena bauksit tutup" (demi menjaga efisiensi). Meskipun pada kenyataannya, saat itu kondisi perusahaan sedang baik-baik saja.

Penggugat telah berusaha untuk merundingkan perkara ini secara bipartit, namun perusahaan tetap menolak menerima perwakilan pengurus PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP. Bahkan, Penggugat diusir dan tidak diizinkan masuk ke ruangan kantor perusahaan. Saat Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, Tergugat menawarkan uang kompensasi sebesar Rp 15.000.000. kepada Penggugat. Namun Penggugat menolak tawaran

tersebut karena merasa jumlahnya tidak sebanding dengan pengabdianya selama bekerja.

Penggugat meminta bantuan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Tanjungpinang, dan pada tanggal 15 April 2015, Penggugat menghadiri pertemuan yang diadakan oleh Dinas tersebut untuk membicarakan pembayaran kompensasi/pesangon dan hak-hak lainnya. Pertemuan ini dihadiri oleh kuasa hukum Tergugat, yaitu Ibu Sulistio Pujiastuti, SH, serta perwakilan manajemen perusahaan. Namun, upaya tersebut tidak membuahkan hasil, karena perusahaan hanya bersedia membayar kompensasi/pesangon sebesar Rp 20.000.000. yang kemudian ditolak oleh Penggugat. Akibat hal ini, muncul upaya terakhir dari Penggugat bersama dengan pengurus PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP lainnya dengan melakukan mogok kerja di lokasi perusahaan dan melakukan konvoi/*long march* ke kantor DPRD Kota Tanjungpinang untuk meminta diadakan *hearing*. Namun, upaya tersebut juga tidak membuahkan hasil, karena DPRD Kota Tanjungpinang berpihak kepada perusahaan dan hanya menyarankan kepada buruh (Penggugat) untuk menerima angka yang ditawarkan oleh Perusahaan Tergugat, yaitu uang pesangon sebesar Rp 20.000.000. Penggugat menolak tawaran tersebut karena dianggap tidak manusiawi.

Perlu ditekankan bahwa pemutusan hubungan kerja ini merupakan pemutusan sepihak, yang seharusnya Penggugat memiliki hak atas upah proses dan hak-hak lainnya sejak April 2015 hingga Januari 2016. Jumlah yang Penggugat klaim sebesar Rp 30.000.000. Jumlah didapatkan dari

penghitungan 10 bulan upah dikalikan dengan Rp 3.000.000. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat menganggap bahwa PHK baru dapat dilakukan jika ada penetapan dari Lembaga PPHI setempat, bukan seperti apa yang dilakukan oleh pihak Tergugat kala itu.

Setelah adanya kejadian-kejadian tersebut, Penggugat telah melakukan upaya-upaya hukum dan penyelesaian yang semestinya, namun perusahaan Tergugat tetap tidak kooperatif dan enggan untuk memenuhi kewajibannya terhadap Penggugat. Pihak Penggugat merasa bahwa perlakuan perusahaan terhadap dirinya tidak adil dan melanggar hak-haknya sebagai karyawan, termasuk hak-hak yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penggugat juga merasa bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan penolakan perusahaan untuk membayar kompensasi/pesangon yang layak telah menyebabkan kerugian dan kesulitan finansial bagi Penggugat dan keluarganya. Oleh karena itu, Penggugat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan harapan agar hak-haknya sebagai karyawan dapat diakui dan dipenuhi, serta untuk mendapatkan kompensasi yang layak atas kerugian yang diderita akibat pemutusan hubungan kerja yang tidak sah. Penggugat berharap agar Pengadilan dapat mempertimbangkan bukti-bukti yang telah disampaikan dan memberikan keputusan yang adil dan sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggugat juga meminta agar Pengadilan dapat menjadwalkan persidangan sesuai dengan ketentuan hukum

yang berlaku, sehingga Penggugat dapat memperoleh keadilan dan penyelesaian yang tepat dalam perkara ini.

Namun di sisi lain, Tergugat menolak dengan tegas semua argumen yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali jika kebenaran argumen tersebut diakui secara tegas dan terbukti. Penolakan tersebut disebutkan khusus poin 1 hingga poin 6 harus ditolak karena:

1. Penghasilan Penggugat sebagai sopir truk berdasarkan rit-ritan, di mana semakin banyak rit yang dikerjakan, semakin besar penghasilannya. Hubungan mitra kerja antara Penggugat dan Tergugat awalnya berdasarkan kesepakatan lisan, kemudian pada tanggal 01 Pebruari 2013 dibuat Surat Perjanjian Mitra Kerja tertulis antara keduanya karena adanya proyek di Dabo Singkep. Penghasilan Penggugat dalam proyek ini berdasarkan sistem pembayaran borongan sebesar Rp. 3.000.000.
2. Penggugat awalnya bekerja sebagai sopir truk di Tanjung Pinang dengan sistem rit-ritan yang umum, namun kemudian dikirim ke Dabo Singkep dengan penghasilan borongan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Namun setelah kembali ke Tanjung Pinang, penghasilannya kembali berdasarkan rit-ritan, tergantung pada jumlah rit yang dikerjakan.
3. Jika penghasilan Penggugat dibayarkan berdasarkan Upah Minimum Kabupaten (UMK), Penggugat tidak akan setuju karena UMK pada tahun 2013 hanya sebesar Rp. 1.365.000. dan pada tahun 2014 sebesar Rp. 1.665.500. Penghasilan Penggugat telah disepakati secara lisan berdasarkan sistem rit-ritan atau jumlah angkutan. Penggugat tidak

menginginkan statusnya ditetapkan sebagai pekerja tetap karena hal ini akan mempengaruhi besaran penghasilannya yang telah besar berdasarkan rit-ritan, dan juga akan mempengaruhi kebebasan kerjanya. Penggugat dan para sopir lainnya lebih memilih status sebagai mitra kerja karena memberikan keuntungan baik dari segi pendapatan maupun fleksibilitas, serta menghindari potongan gaji saat tidak masuk kerja atau sanksi lainnya.

4. Selain itu, gugatan Penggugat terkait jamsostek dan hal lainnya harus ditolak karena Penggugat adalah mitra kerja, bukan pekerja tetap, sehingga hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat bukanlah hubungan kerja permanen, melainkan kerjasama kemitraan yang tidak diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena Penggugat bukanlah karyawan tetap perusahaan Tergugat melainkan mitra kerja, maka perjanjian yang berlaku antara keduanya bersifat perjanjian keperdataan yang umum. Oleh karena itu, program jamsostek dan hal lainnya didasarkan pada sistem kepesertaan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK).

Penolakan Gugatan Penggugat lain yang juga ditolak oleh pihak Tergugat adalah pada poin 7 hingga poin 15 dengan alasan:

1. Perusahaan Tergugat sedang mengalami keadaan sepi tender yang dapat dirasakan oleh perusahaan lain dan pemerintah, yang mengakibatkan defisit anggaran dan mempengaruhi proyek pembangunan pemerintah yang biasanya ditenderkan. Perusahaan Tergugat juga turut serta dalam

tender tersebut. Selain itu, saat ini semua tambang ditutup, yang juga mempengaruhi perusahaan Tergugat.

2. Semua pernyataan yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya tidak benar. Selama dapat dilakukan pembicaraan dengan baik dan tanpa mengganggu keamanan dan ketertiban perusahaan yang sedang bekerja, tidak ada masalah. Namun, Penggugat dan rekan-rekannya telah membawa keadaan yang tidak berkaitan dengan masalah ini dan menciptakan keributan, bahkan hampir terjadi tindakan perusakan terhadap pagar perusahaan. Oleh karena itu, pihak perusahaan hanya mengajukan jalur hukum agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini dilakukan karena tindakan tersebut dapat mengorbankan puluhan karyawan perusahaan yang sedang bekerja.
3. Sebelumnya telah dilakukan mediasi, namun tidak mencapai kesepakatan karena perusahaan Tergugat menawarkan kompensasi/dana sugu hati. Sebagian dari Penggugat menerima tawaran tersebut, sementara sebagian lainnya kembali bekerja dengan sistem mitra kerja. Meskipun Tergugat telah bertemu dengan Penggugat baik atas inisiatif pemerintah maupun inisiatif perusahaan itu sendiri, namun setelah melalui mediasi, tidak ada kesepakatan yang dicapai karena perusahaan Tergugat menawarkan kompensasi/dana sugu hati.
4. Penggugat bukanlah karyawan tetap, melainkan dalam hubungan mitra kerja yang bekerja dengan sistem borongan atau bagi hasil berdasarkan persentase sekali jalan (rit-ritan). Sehingga jika ketentuan tersebut tidak

diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melainkan mengacu pada Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338.

5. Penghasilan yang diterima oleh Penggugat sejak tahun 2013 berbeda-beda, tergantung pada jumlah proyek yang ditangani. Semakin banyak rit-ritan yang dikerjakan, semakin besar pula penghasilannya, sehingga melebihi UMK. Namun, jika tidak ada proyek atau penutupan tambang, tentu tidak ada proyek yang harus diangkut.

Penolakan pernyataan Penggugat oleh pihak Tergugat tidak berhenti sampai di situ saja. Penolakan tersebut kemudian berlanjut pada poin 16 hingga poin 25 harus ditolak dengan alasan sebagai berikut:

1. Perusahaan Tergugat telah mengajukan tawaran kompensasi/sagu hatiyang dianggap cukup kepada Penggugat sebesar Rp. 8.000.000. dengan pemotongan pinjaman pihak Penggugat kepada Tergugat sebesar Rp. 9.200.000. Sehingga diperoleh hasil sebesar Rp. 1.200.000.
2. Perusahaan Tergugat memang mengalami keadaan sepi tender, namun Penggugat dan rekan-rekannya telah membawa massa yang tidak berkaitan dengan permasalahan ini, menciptakan kekacauan. Perusahaan Tergugat hanya mengambil langkah hukum untuk meminimalisir resiko bagi pekerja lain.
3. Penggugat tidak berstatus sebagai karyawan tetap, melainkan sebagai mitra kerja, sehingga tidak ada peringatan pertama, kedua, dan seterusnya seperti yang disebutkan dalam gugatan.

4. Perusahaan Tergugat yang telah berdiri puluhan tahun tentu memiliki Peraturan Perusahaan, berbeda dengan tuduhan Penggugat dalam gugatannya.
5. Hubungan antara Tergugat dan Penggugat adalah hubungan mitra kerja, sehingga tidak ada pemecatan. Hanya saja, saat ini sedang tidak ada pekerjaan baik proyek pemerintah maupun tambang bauksit yang telah tutup. Perusahaan Tergugat menunggu proyek pemerintah, namun Penggugat tidak bersedia menunggu dan mengajak teman-temannya untuk melakukan demonstrasi. Semua argumen yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya tidak benar dan tidak relevan dengan permasalahan ini. Perusahaan Tergugat telah mengajukan solusi dan menawarkan kompensasi kepada Penggugat.

C. Pertimbangan Hukum

Menimbang bahwa Penggugat telah mengajukan tuntutan dalam Provisi dalam gugatannya, maka Majelis Hakim akan melakukan pemeriksaan terhadap tuntutan dalam Provisi yang diajukan oleh Penggugat terlebih dahulu dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Inti dari tuntutan Provisi yang diajukan oleh Penggugat adalah untuk memerintahkan Tergugat membayar upah selama periode bulan April 2015 hingga Januari 2016 sebesar 10 kali lipat dari Rp. 3.000.000. yaitu sebesar Rp. 30.000.000.
2. Sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi,

"Apabila dalam persidangan pertama, dengan jelas terbukti bahwa pihak pengusaha tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera mengeluarkan Putusan Sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima oleh pekerja/buruh yang bersangkutan".

3. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebutkan bahwa Putusan Sela yang dimaksud telah dijelaskan dalam Petunjuk Teknis Pelaksanaan mengenai undang-undang tersebut, dimana dalam poin 1 huruf k disebutkan bahwa apabila pada persidangan pertama terbukti dengan jelas bahwa Pengusaha tidak membayar upah dan hak-hak lainnya bagi pekerja/buruh yang dikenakan skorsing oleh Pengusaha, maka Hakim Ketua Sidang harus segera mengeluarkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasanya diterima oleh pekerja/buruh.
4. Majelis Hakim tidak melihat adanya bukti awal terkait permohonan putusan sela yang dimaksud sejak awal persidangan. Oleh karena itu, Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan Provisi yang diajukan oleh Penggugat akan dipertimbangkan bersamaan dalam pokok perkara, sehingga ada alasan yang memadai untuk menolak tuntutan Provisi yang diajukan oleh Penggugat.

Menimbang bahwa mengingat dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat terdapat dalam pokok gugatan poin pertama, maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan bukti surat T-10 (Fotokopi surat Perjanjian Mitra Kerja antara Perusahaan PY. Harap Panjang dengan Penggugat tertanggal 01 Februari 2013), terungkap bahwa Penggugat dan Tergugat telah sepakat untuk melakukan perjanjian mitra kerja dalam menjalankan pekerjaan pengangkutan, borongan, dan proyek dengan membagi hasil/pendapatan berdasarkan bagi hasil/rit dari pekerjaan atau borongan tersebut;
2. Berdasarkan keterangan saksi ahli yang dihadirkan oleh Penggugat, diketahui bahwa perjanjian mitra kerja tidak diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, dan jika terdapat perselisihan, ada lembaga tersendiri yang bertanggung jawab menyelesaikannya.

Pertimbangan Majelis Hakim selanjutnya pada pokok gugatan poin kedua, yaitu hal yang berkaitan dengan hak-hak Penggugat sebagai pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

1. Setelah mempertimbangkan status hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat seperti yang telah dipertimbangkan dalam poin pertama di atas, Majelis Hakim menyatakan bahwa tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga gugatan Penggugat ditolak.

2. Akibat tidak adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat tidak diwajibkan untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2, 3, dan 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Terkait dengan tuntutan upah selama proses penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa tuntutan tersebut harus ditolak karena tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Setelah mempelajari permohonan sita jaminan, Gugatan pada poin kedelapan terkait Permohonan Sita Jaminan berupa 1 (satu) unit dump truck dengan Nomor Polisi BP 8070 TU dan sebidang tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl Letjen Haryono MT No. 28 KM 3 Tanjungpinang, Majelis Hakim menyimpulkan bahwa permohonan tersebut tidak didukung oleh data-data yang akurat. Data pendukung tersebut berupa foto copy BPKB dan STNK kendaraan yang diminta untuk disita, serta foto copy sertifikat tanah, foto copy IMB, dan keterangan lain yang mendukung untuk tanah dan bangunan yang diminta untuk disita.
5. Akibat permohonan sita jaminan yang diajukan oleh Penggugat tidak disertai dengan data-data pendukung yang akurat, maka Majelis Hakim

berpendapat bahwa permohonan sita jaminan tersebut tidak berdasar dan tidak beralasan hukum, dan oleh karena itu harus ditolak.

6. Gugatan Penggugat pada poin kesembilan yang menyatakan bahwa putusan perkara ini masih dapat dijalankan meskipun ada upaya hukum kasasi (*uitvoebaar bij voorrad*). Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh petitum yang diajukan, Majelis Hakim menolak semua petitum Penggugat.
7. Gugatan Penggugat ditolak secara keseluruhan (termasuk gugatan provisi), sedangkan nilai gugatan dalam perkara ini tidak melebihi Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai dengan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya dalam perkara ini akan ditanggung oleh Negara.

D. Amar Putusan

Mengingat Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang relevan, maka Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tanjungpinang Mengadili untuk menolak gugatan Penggugat dalam Provisi untuk keseluruhannya, serta membebaskan seluruh biaya perkara dalam putusan dengan *register* perkara Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN/Tpg. kepada negara.

BAB IV
ANALISIS PUTUSAN NOMOR 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG DAN
KEPASTIAN HUKUM HUBUNGAN KEMITRAAN PT. HARAP
PANJANG

A. Analisis Putusan Nomor 14/Pdt/Sus-PHI/2016/PN/Tpg

Dalam putusan Nomor 14/Pdt/Sus-PHI/2016/PN/Tpg dapat diketahui bahwa penggugat merupakan seorang karyawan PT. Harap Panjang, beralamat di Mojo, RT. 002/RW. 013 Desa Ngeposari, Kecamatan Semanu Kabupaten Gunung Kidul, memberi kuasa kepada kuasanya sebagai berikut: Cholderia Sitinjak, SH., M.H., Rendy Rinaldi Fakrullah, S.H., Arli Gasri, dan Waridah, Pengurus Koordinator Daerah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F.SPSI-REFORMASI) Kota Tanjungpinang, yang berkantor di Jl. Temiang No. 21 Lt. II Tanjungpinang, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 04 Januari 2016. Sedangkan tergugat merupakan Direktur Utama PT. Harap Panjang yang berkedudukan dan beralamat di Jalan M.T. Haryono No. 28 Rt. 001 / Rw. 003, Kelurahan Tanjungpinang Timur, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, dalam perkara ini memberikan kuasa kepada kuasanya, yaitu SULISTIO PUJIASTUTI, SH, Advokat pada Kantor Law Firm K.F. & SULISTIO. Kantor tersebut berlamat di Jalan M.T. Haryono (Ruko) No. 28 Tanjungpinang, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 24 Maret 2016. Inti dari tuntutan yang diajukan oleh Penggugat adalah untuk memerintahkan Tergugat membayar upah selama periode bulan April 2015 hingga Januari 2016 sebesar 10 kali lipat dari Rp.

3.000.000. yaitu sebesar Rp. 30.000.000. Dari penjelasan singkat putusan tersebut, penulis mendapat hasil analisis sebagai berikut.

1. Ganti rugi material karyawan akibat pemutusan hubungan kerja

Dikatakan bahwa keadilan hukum adalah pijakan moral dan etika yang mengarahkan sistem hukum dalam mencapai tujuan utamanya, yaitu memberikan perlakuan adil dan setara bagi semua individu, tanpa pandang bulu atau batasan tertentu. Prinsip ini menjadi landasan penting dalam menciptakan masyarakat yang harmonis, stabil, dan percaya diri dalam menjalani kehidupan sehari-hari.⁷²

Keadilan hukum menegaskan bahwa setiap orang, tanpa terkecuali, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlakuan adil di mata hukum. Tidak ada ruang bagi diskriminasi, ketidakadilan, atau penyalahgunaan kekuasaan dalam sistem hukum yang berlandaskan keadilan. Hal ini berarti bahwa setiap individu berhak atas kesempatan yang sama untuk mempertahankan hak-haknya, mendapatkan perlindungan hukum, dan menjalani proses hukum yang transparan.⁷³

Sebagaimana yang terjadi dalam perkara Putusan Nomor 14/Pdt/Sus-PHI/2016/PN/Tpg. ini, jelas bahwa ada keinginan Andesco untuk mendapatkan kepastian hukum. Hal tersebut utamanya tertuang dalam tuntutan yang menginginkan adanya ganti rugi atas uang pesangon yang seharusnya dibayarkan oleh PT. Harap Panjang kepada

⁷² Herman Sihombing, *Keadilan di Bidang Hukum*, (Jakarta: Majalah Honeste Vivere, 1995), hlm. 79.

⁷³ Soerjono Soekanto, *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, (Bandung: Penerbit Alumni, 1985), hlm. 63.

dirinya. Total yang penggugat minta sendiri berjumlah Rp. 30.000.000 dengan rincian gaji pokok sebesar Rp.3.000.000 per bulan dikalikan dengan 10 bulan di mana dirinya tidak digaji sama sekali akibat pemutusan hubungan kerja. Selain itu tuntutan lain seperti uang pesangon sebesar Rp.24.000.000, uang penghargaan masa kerja senilai Rp. 6.000.000, uang cuti yang belum diambil dan gugur sebesar Rp. 1.440.000, uang THR Tahun 2015 sebesar Rp. 3.000.000, serta uang penggantian biaya rumah dan perbotan senilai Rp. 4.500.000 juga ikut disebutkan. Sehingga apabila semua jumlah tersebut ditotalkan menjadi satu, maka akan diperoleh jumlah kerugian sebesar Rp. 68.940.000. Klaim ini didapat oleh pihak penggugat berdasarkan analisis pihaknya dari pasal 156 ayat (2) *jo.* Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyebutkan bahwa perhitungan uang pesangon paling sedikit sebagai berikut:⁷⁴

- a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. Masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. Masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

⁷⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 164 ayat (3).

- e. Masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. Masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. Masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. Masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah; dan
- i. Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Kemudian dijelaskan lebih pula pada Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas:

- a. Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali, hal ini dalam ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali, hal ini dalam ketentuan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- c. Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upah awal sebesar Rp.3.000.000 tersebut merupakan ketentuan berdasarkan kesepakatan dalam Surat Keputusan Nomor 011 SK/KOORDA/FSPSI.R/TPI/I/2015, tanggal 19 Januari 2015. Surat Keputusan tersebut merupakan pengesahan terkait terdaptarnya Andesco sebagai seorang karyawan PT. Harap Panjang sekaligus merangkap sebagai Bendahara PUK SP LEM F SPSI Reformasi dari PT. HP itu sendiri. Dia ditugaskan dengan lama masa bakti dari tahun 2015 hingga 2018. Setelah masa kerja berjalan hingga 3 tahun 8 bulan, Andesco mengaku bahwa tidak pernah menerima upah lembur, tidak mendapat uang Tunjangan Hari Raya, tidak diberikan hak cuti tahunan, tetap bekerja pada hari libur nasional tanpa mendapatkan penggantian, tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek/BPJS, dan harus menggunakan uang pribadi untuk berobat ketika sakit. Adapun selama masa ini berjalan, pihak penggugat juga sudah sempat mengajukan keberatan dan mengajukan kompensasi sebagaimana telah disebutkan di atas. Namun justru yang terjadi adalah PT. Harap Panjang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan dalih perusahaan yang sedang menjaga efisiensi.

Apabila pemutusan hubungan kerja terjadi, sudah selayaknya suatu perusahaan memberikan ganti rugi kepada para pekerjanya sebagai bentuk tanggungjawab. Namun hal ini tentu harus disesuaikan dengan

keadaan yang membolehkan perusahaan melakukan hal tersebut. Adapun keadaan tersebut merupakan keadaan memaksa yang tidak dapat dihindari (*force majeure*) seperti yang disebut dalam ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal ini terbukti pada sanggahan pihak tergugat pada poin 7 hingga poin 15 yang disampaikan penggugat. Tergugat menyebutkan bahwa benar perusahaan PT. Harapan Panjang sedang mengalami keadaan sepi tender yang dapat dirasakan oleh perusahaan lain maupun pemerintah, sehingga mengakibatkan terjadinya defisit anggaran serta memperngaruhi proyek pembangunan pemerintah yang umumnya ditenderkan.

Sehingga jika merujuk pada alasan yang disebutkan oleh pihak perusahaan tersebut, maka ketentuan ini sudah memenuhi syarat dan perusahaan wajib untuk memenuhi upah pekerjanya yang mendapat pemutusan hubungan kerja sebagaimana tertuang dalam Pasal 156 ayat (1), yaitu dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.⁷⁵ Namun karena proses negosiasi tidak tercapai kata sepakat, maka penetapan pemutusan hubungan kerja dapat ditempuh melalui putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana yang terjadi dalam

⁷⁵Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 156.

perkara ini.⁷⁶ Sehingga jelas bahwa ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagai berikut:⁷⁷

1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3), batal demi hukum.
2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja, dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Hal ini tetap akan sesuai dengan koridor awal bahwa terlepas dari terjadinya pemutusan hubungan kerja atau tidak, kewajiban sesuatu perusahaan untuk membayarkan upah kepada para pekerjanya tetap harus dilaksanakan. Karena pada dasarnya, suatu konsep hukum akan terlaksana secara menyeluruh apabila memenuhi tiga paradigma konsep hukum. Terkait dengan perkara ini, salah satu dari ketiga unsur tersebut menyangkut hal yang berkaitan dengan paradigma filosofis-ideologis. Prinsip ini menyebutkan bahwa dalam hal moralitas keadilan, suatu hukum harus memuat nilai universal, serta menjadi bagian tak

⁷⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (3).

⁷⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 155 ayat (1) sampai (3).

terpisahkan dari sistem hukum alam.⁷⁸ Sehingga tujuan hukum untuk mewujudkan keadilan dapat tercapai. Melalui pemahaman ini, dapat diketahui bahwa kebebasan seorang warga negara untuk menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai landasan hukum menjadi suatu keharusan untuk diterapkan. Sejalan dengan hal ini, gugatan yang diajukan oleh Andesco terkait upah tersebut merupakan bagian dari haknya sebagai seorang warga negara yang merasa dirugikan.

2. Pertimbangan hakim atas kewajiban ganti rugi oleh PT. Harap Panjang

Sudikno Mertokusumo mengelompokkan dasar putusan hakim ke dalam dua kategori yurisprudensi tetap:⁷⁹

- a. Putusan hakim harus mengandung kaidah hukum yang dianggap sebagai keputusan bersejarah karena memberikan solusi yang signifikan terhadap konflik hukum yang telah berlangsung lama dan diterima secara luas oleh masyarakat sebagai terobosan yang nyata.
- b. Putusan hakim harus memuat kaidah hukum atau ketentuan dalam suatu putusan kemudian diadopsi secara konsisten oleh hakim lain dalam putusan mereka dan dianggap sebagai bagian dari keyakinan hukum yang umum.

Pendapat lain dari Gustav Radbruch seperti yang dikutip oleh Bambang Sutyoso, menyatakan bahwa suatu putusan hakim yang ideal harus mencakup "*idee des recht*" yang terdiri dari tiga unsur, yaitu

⁷⁸ OK. Saidin, *Mencari dan Menjadi Hukum Indonesia*, (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 45.

⁷⁹ Edi Rosadi, "Putusan Hakim Yang Berkeadilan", *Badamai Jurnal: Law Journal*, (Vol. 1, No. 1, April 2016), hlm. 384.

keadilan (*gerechtigkeid*), kepastian hukum (*rechtsicherheit*), dan kemanfaatan (*zweckmassigkeit*). Hakim harus mempertimbangkan ketiga unsur ini dan menerapkannya secara proporsional, sehingga dapat menghasilkan putusan yang berkualitas dan memenuhi harapan para pencari keadilan. Penerapan tersebut berlaku sejalan dengan jenis putusan, baik itu berbentuk tertulis maupun tidak.⁸⁰ Sehingga ketika hakim menghadapi pilihan antara hukum positif (hukum tertulis) dengan hukum tidak tertulis, hakim yang menerapkan hukum harus memberikan prioritas atau mengutamakan ketentuan hukum tertulis.⁸¹

Upah memegang peranan penting sebagai imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan. Pembayaran upah merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai pengusaha. Upah bukan hanya sekedar bentuk penghargaan, tetapi juga merupakan hak mendasar pekerja atau buruh yang dilindungi oleh undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Upah memainkan peran penting sebagai imbalan atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau buruh atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan. Pembayaran upah merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawabnya sebagai pengusaha. Upah bukan hanya sekedar bentuk

⁸⁰ *Ibid*, hlm. 385.

⁸¹ *Ibid*, hlm. 385-386.

penghargaan, tetapi juga merupakan hak mendasar pekerja atau buruh yang dilindungi oleh undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan.

Pada perkara ini, PT. Harap Panjang awalnya membuat perjanjian bersama para karyawannya termasuk Andesco untuk bermitra kerja. Bentuk perjanjian tersebut pada awalnya hanya sebatas lisan terkait upah kerja, namun pada tanggal 01 Februari 2013 dibuatlah sebuah Surat Perjanjian Mitra Kerja antara PT. Harap Panjang dengan Penggugat. Perjanjian tersebut pada intinya menjelaskan bahwa antara Tergugat dan Penggugat saling terikat dalam sebuah hubungan mitra kerja. Sehingga hal ini akan bertentangan dengan keterangan pihak Andesco yang menyatakan bahwa perjanjian kerja antara keduanya merupakan sebuah hubungan kerja. Upah sendiri memainkan peran yang sangat vital dalam menjamin kesejahteraan dan keberlangsungan hidup pekerja serta keluarganya. Melalui pembayaran upah yang tepat dan tepat waktu, pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka, seperti pangan, sandang, papan, dan pendidikan. Selain itu, upah yang layak juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan motivasi pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, yang pada gilirannya berdampak positif pada pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.

Namun penting untuk diingat bahwa pembayaran upah bukanlah semata-mata kewajiban moral, melainkan juga merupakan aspek hukum yang diatur secara ketat oleh perundangan dan regulasi ketenagakerjaan. Undang-undang biasanya mengatur tentang besaran upah minimum,

periode pembayaran upah, dan perlindungan hak-hak pekerja terkait upah, seperti tunjangan, insentif, dan fasilitas lainnya. Tidak memenuhi kewajiban pembayaran upah dengan benar dapat berakibat serius bagi perusahaan, termasuk sanksi hukum, denda, atau tuntutan hukum dari pekerja atau buruh yang merasa dirugikan. Oleh karena itu, pengusaha harus memastikan bahwa sistem pembayaran upah di perusahaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta dilakukan secara transparan dan akurat.

Jika merujuk pada ketentuan Pasal 1 angka (15) dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.⁸² Kemudian dijelaskan pada Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Terkait surat perjanjian mitra kerja tersebut, Pihak PT. Harap Panjang hanya menjanjikan besaran penghasilan kepada para pekerjanya senilai Rp.3.000.000 dengan sistem diborong. Oleh karena itu, Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang mengadili perkara ini menimbang bahwa PT. Harap Panjang selaku Tergugat tidak berkewajiban untuk melakukan pembayaran ganti rugi upah sebagaimana yang diajukan

⁸² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka (15) dan Pasal 50.

oleh Penggugat. Hal ini karena memang sejak awal perjanjian tersebut dibuat, hubungan kerja antara kedua pihak hanya terbatas pada hubungan mitra kerja, dan bukan merupakan hubungan kerja.

B. Kepastian Hukum dan Urgensi Hubungan Kemitraan PT. Harap

Panjang

Kepastian hukum merupakan salah satu fondasi utama yang menjadi tiang kokoh dalam sistem hukum sebuah negara. Tanpa adanya kepastian hukum, suatu masyarakat akan mengalami ketidakstabilan, ketidakpercayaan, dan kesulitan dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Kepastian hukum mengacu pada keyakinan yang jelas mengenai aturan dan norma-norma hukum yang berlaku, serta konsekuensi yang akan dihadapi oleh individu atau pihak yang melanggar atau mengikuti hukum. Kepastian hukum memberikan panduan bagi individu, perusahaan, dan lembaga untuk mengatur aktivitas dan tindakan mereka. Tanpa kepastian hukum, sulit bagi pihak-pihak tersebut untuk membuat keputusan yang tepat dan berinvestasi dengan percaya diri.

Adapun yang menjadi tolak ukur suatu kepastian hukum dapat terwujud adalah apabila suatu pertimbangan hukum terwujud melalui putusan hukum yang sah. Putusan hakim sebagai salah satu kekuatan hukum mengikat yang kuat menjadi satu jaminan bahwa kepastian hukum dapat terwujud. Namun idealnya, suatu putusan hakim harus memenuhi unsur "*Idee des*

recht".⁸³ Unsur pertama datang dari adanya keadilan (*gerechtigheit*). Rasa keadilan dapat timbul dalam sebuah putusan hakim apabila para pihak yang berperkara diberi kebebasan untuk menentukan dasar hukum yang digunakan sebagai landasan, baik itu dari peraturan perundang-undangan maupun unsur lain. Unsur kedua muncul ketika suatu putusan menciptakan kepastian hukum (*rechtsicherheit*). Ketika putusan tersebut telah melalui pertimbangan hakim, maka kepastian hukum dapat diperoleh melalui pengesahan putusan tersebut. Sehingga unsur terakhir berupa kemanfaatan (*zweckmassigkeit*) bagi semua pihak⁸⁴, khususnya dalam perkara ini yaitu PT. Harap Panjang dan Andesco bisa diperoleh melalui Putusan Nomor 14/Pdt/Sus-PHI/2016/PN/Tpg.

1. Pentingnya memahami perjanjian hubungan kemitraan pekerja dan perusahaan

Kemitraan merupakan suatu taktik bisnis di mana dua pihak atau lebih bekerja sama dalam periode tertentu dengan tujuan mencapai keuntungan bersama melalui prinsip saling bergantung dan saling memperkuat.⁸⁵ Menurut pandangan Soemarjan, pada umumnya kemitraan merupakan bentuk kerjasama antara dua pihak yang memiliki hak dan tanggung jawab yang seimbang serta saling

⁸³ Edi, Rosadi, *Putusan Hakim Yang Berkeadilan*, (Badamai Jurnal: Law Journal, Vol. 1, No. 1, April 2016), hlm. 385.

⁸⁴ *Ibid*, hlm. 385.

⁸⁵ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 10.

memberikan keuntungan.⁸⁶ Sehingga berdasarkan beberapa definisi tersebut, kemitraan dapat diartikan sebagai sebuah perjanjian kerjasama usaha antara dua orang atau lebih, baik dalam skala usaha kecil, menengah, maupun usaha besar, di mana kedua belah pihak saling mendapatkan keuntungan dan membangun kepercayaan sehingga menghasilkan keuntungan bersama bagi keduanya.

Keterangan awal yang disampaikan oleh Andesco dan para saksi lain merupakan suatu hal yang keliru jika didasarkan pada sanggahan PT. Harap Panjang. Tergugat menjelaskan bahwa hubungan awal antara kedua pihak merupakan suatu hubungan kemitraan dan bukan merupakan hubungan kerja seperti yang disebutkan penggugat di awal. Sebelum munculnya bentuk tertulis yang disahkan pada tanggal 01 Februari 2013, hubungan kemitraan antara pihak Andesco dan PT. Harap Panjang, perjanjian antara keduanya hanya terbatas pada hubungan secara lisan. Setelah kemunculan Surat Perjanjian Mitra Kerja tersebut, maka sanggahan tersebut dijadikan validasi utama PT. Harap Panjang untuk menolak keterangan pihak karyawannya.

Melalui peristiwa ini, maka perlu diperhatikan bahwa kekuatan hukum positif dapat menjadi mudah dipahami dan rasional apabila hukum tersebut berbentuk tertulis.⁸⁷ Karena selain menjadi kekuatan hukum di masyarakat, ketentuan hukum tertulis juga dapat mengisi

⁸⁶ Sudadi Martodirso dan Widada Agus Suryanto, *Agribisnis Kemitraan Usaha Bersama, Upaya Peningkatan Kesejahteraan Petani*, (Kanisiun, 2002), hlm.12.

⁸⁷ *Ibid*, hlm. 385-386.

kekosongan hukum tertentu yang menyebabkan ketidakadilan, pelanggaran, maupun ketertiban umum.

2. Subkontrak sebagai pola kemitraan PT. Harap Panjang terhadap karyawannya

Kecermatan dalam membaca perjanjian merupakan satu hal yang penting sebelum menandatangani suatu kesepakatan hukum. Karena kejelasan awal terkait perjanjian yang disahkan akan menjadi penentu arah perjanjian tersebut ke depannya. Indonesia sendiri dalam penerapan sistem kemitraannya mengenal kurang lebih 5 pola kemitraan, mulai dari pola inti plasma, pola subkontrak, pola dagang umum, pola waralaba, dan pola keagenan.⁸⁸ Apabila melihat pola yang terjadi pada perkara ini, pola subkontrak merupakan satu pola kemitraan kerja yang sesuai. Pasal 27 huruf (b) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil menyebutkan bahwa, “Pola subkontrak adalah hubungan kemitraan antara Usaha Kecil dengan Usaha Menengah atau Usaha Besar, yang didalamnya Usaha Kecil memproduksi komponen yang diperlukan oleh Usaha Menengah atau Usaha Besar sebagai bagian dari produksinya”.⁸⁹

Pola kemitraan ini mengenal adanya transfer teknologi, modal, keterampilan serta penjaminan pemasaran produk dalam bentuk kelompok mitra usaha. Hal yang sama juga terjadi dalam perkara ini di mana Andesco dalam permohonan sita jaminannya mengajukan

⁸⁸ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: Sinar Harapan, 2000), hlm. 75.

⁸⁹ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil, Pasal 27 huruf (a).

permintaan berupa satu unit dump truck dengan Nomor Polisi BP 8070 TU dan sebidang tanah dan bangunan milik Tergugat yang terletak di Jl Letjen Haryono MT No. 28 KM 3 Tanjungpinang. Fasilitas tersebut didapatkan selama dirinya bekerja sebagai pegawai PT. Harap Panjang dalam rangka untuk menunjang pekerjaannya. Namun permohonan ini lantas ditolak oleh Majelis Hakim yang mengadili perkara ini karena tidak ditemukan data-data pendukung seperti foto copy BPKB dan STNK kendaraan yang diminta untuk disita, serta foto copy sertifikat tanah, foto copy IMB, maupun keterangan lain.

Pola subkontrak ini juga cenderung mengisolasi usaha kecil sebagai subkontraktor dalam hubungan monopoli dan monopsoni, terutama dalam penyediaan bahan baku dan pemasaran. Hal berpotensi menyebabkan penekanan terhadap harga input yang tinggi, harga produk yang rendah, kontrak kualitas produk yang ketat, serta sering terjadi keterlambatan dalam sistem pembayaran. Selain itu, sering kali juga muncul tanda-tanda eksploitasi tenaga kerja untuk mencapai target produksi.⁹⁰

3. Perspektif perkembangan hubungan industrial

Rasa tidak puas atas negosiasi yang dilakukan oleh pihak PT. Harap Panjang bersama pihak Andesco, mengakibatkan munculnya gugatan dalam perkara ini. Perundingan tersebut membahas mengenai

⁹⁰ Mohammad Jafar, *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*, (Jakarta: sinar harapan, 2000), hlm. 75.

jumlah ganti rugi yang harus diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan alasan sedang menerapkan efisiensi. Pengajuan ini sudah benar adanya karena sesuai amanat Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial.⁹¹

Apabila ditarik dari garis sejarah, Indonesia sendiri memiliki perjalanan Panjang terkait hubungan industrial. Sehingga adanya perubahan sistem industrial merupakan suatu hal yang wajar karena harus menyesuaikan dengan bentuk perkembangan zaman. Melalui keberagaman ini muncul banyak perspektif dalam memandang sistem hubungan industrial. Perspektif unitaris sebagai salah satu paham dalam hubungan industrial menekankan pemahaman pada dua poin utama.⁹² Poin tersebut terdiri dari kesamaan tujuan utama antara pengusaha dan pekerja, serta penghargaan kepada pekerja dalam bentuk upah. Namun pencapaian ini tidak dapat diraih apabila terjadi hal lain seperti penolakan pekerja untuk berhubungan dalam serikat pekerja, maupun penolakan terhadap proses negosiasi lain dalam skala lebih kecil. Seperti halnya yang terjadi dalam perkara ini di mana

⁹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (3).

⁹² Sapta, Dwikardana, 1994, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia*, Thesis Universitas Indonesia, Fakultas Pasca Sarjana, Program Studi Ilmu Sosial, hlm. 10-11.

munculnya gugatan ini tidak lain karena negosiasi yang dilakukan antara PT. Harap Panjang tidak mencapai kata sepakat. Tawaran ganti rugi berupa uang kompensasi sebesar Rp.8.000.000 yang diajukan oleh PT. Harap Panjang membuat Andesco merasa tidak adil. Selain itu, tawaran ini juga diikuti oleh pemotongan dari hutang yang dimiliki oleh Penggugat terhadap Tergugat sebesar Rp.9.200.000. Sehingga hal ini justru menambah pinjaman yang harus dilunasi Andesco kepada PT. Harap Panjang sebesar Rp. 1.200.000.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN/Tpg. sudah memenuhi unsur keadilan di mana Andesco selaku Penggugat sudah mendapatkan haknya untuk menggunakan ketentuan Pasal 156 ayat (2) *jo.* Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penggantian upah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Namun Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang mengadili perkara ini memiliki menimbang bahwa gugatan tersebut tidak dapat diterima karena perjanjian kerja antara Andesco dan PT. Harap Panjang bukan merupakan hubungan kerja, melainkan sebuah hubungan mitra kerja sebagaimana dijelaskan dalam ketentuan Pasal 1 angka (15) dan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kepastian hukum yang diperoleh pihak penggugat dan tergugat tercipta melalui adanya Putusan Nomor 14/Pdt.Sus-PHI/2016/PN/Tpg ini. Dalam amar putusan dikatakan bahwa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Tanjungpinang menolak seluruh gugatan penggugat karena pada surat perjanjian tanggal 1 Februari 2013 antara Andesco dengan PT. Harap Panjang berisi tentang hubungan mitra kerja.

B. Saran

1. Demi menjamin keadilan hukum, semua pihak yang hendak mengadakan sebuah perjanjian hendaklah membaca dengan seksama serta menganalisis terlebih dahulu isi kesepakatan yang hendak ditandatangani. Terlebih lagi urusan yang berkaitan dengan perbedaan antara hubungan kerja dan kemitraan kerja. Hal ini demi mencegah potensi terjadinya penyalahgunaan seperti pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Demi menghindari adanya ketidakpastian kerja, semua pihak yang hendak mengadakan sebuah perjanjian sebaiknya memikirkan manajemen resiko dari isi perjanjian tersebut . Hal ini demi mencegah timbulnya ketidakpastian kerja dikemudian hari akibat tidak adanya manajemen resiko yang dicantumkan pada perjanjian.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 tentang Usaha Kecil.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 14/PDT.SUS-PHI/2016/PN.TPG

Buku

AK, Syahmin. *Hukum Kontrak Internasional*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2006).

Ali, Achmad. *Menguak Tabir Hukum. (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)* (Jakarta: Toko Gunung Agung. 2002).

Darmodiharjo, Darji, dkk. *Pokok-Pokok Filsafat Hukum (Apa Dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia)*. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 1995).

Darus, Mariam. *Hukum Perdata Buku III dengan Penjelasan*. (Bandung: Penerbit Alumni. 1983).

Djumanaha, Muhamad . *Hukum Ekonomi Sosial Indonesia*. (Bandung: Citra Aditya Bakti. 1994).

HS, Salim. *Perancangan Kontrak dan Memorandum of Understanding (MoU)*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2006).

Imam Soepomo. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*. (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara. 1986).

Jafar, Mohammad. *Kemitraan Usaha*. (Jakarta: Sinar Harapan. 2000).

Jafar, Mohammad. *Kemitraan Usaha: Konsepsi dan Strategi*. (Jakarta: sinar harapan. 2000).

- Khakim., Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2014).
- Mahmud, Peter. *Pengantar Ilmu Hukum*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2008).
- Martodirso, Sudadi, dkk. *Agribisnis Kemitraan Usaha Bersama, Upaya Peningkatan Kesejahteraan Petani*, (Kanisiun: 2002).
- Neltje, Jeane. *Usaha Kecil, Penanaman Modal Asing dalam Perespektif Pandangan Internasional*. (Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional. 2001).
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2003).
- Saidin, OK. *Mencari dan Menjadi Hukum Indonesia*. (Depok: PT. RajaGrafindo Persada. 2016).
- Sihombing, Herman. *Keadilan di Bidang Hukum*. (Jakarta: Majalah Honeste Vivere. 1995).
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. (Jakarta: Bina Aksara, 1983).
- Soekanto, Soerjono. *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia (Suatu Tinjauan Secara Sosiologis)*. (Jakarta: Universitas Indonesia. 1999).
- Soekanto, Soerjono. *Teori Yang Murni Tentang Hukum*. (Bandung: Penerbit Alumni. 1985).
- Soeroso, R. *Perjanjian di Bawah Tangan*. (Jakarta: Sinar Grafika. 2010).
- Subekti, R, dkk. *Hukum Perjanjian*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2016).
- Subekti. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. (Jakarta: Intermasa. 2001).
- Supianto. *Hukum Jaminan Fidusia*. (Surabaya: Garudhawaca. 2015).
- Supriyanto, Hari. *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya. 2013).
- Yahya, Harahap, 1986, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Penerbit Alumni)
- Zamroni. *Penafsiran Hakim dalam Sengketa Kontra*. (Surabaya: CV. Scopindo Media Pustaka. 2020).

Jurnal

Anita, Nur. “*Peranan Asas-asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian*”
(Jurnal Binamulia Hukum. VoL.7. No. 2. Desember 2018)

Dewantoro, Sofyan, dkk. *Pengaturan Hubungan Kemitraan Antara Aplikator Dan Mitra Pengemudi Dalam Usaha Transportasi Online Di Indonesia*. Justitia Jurnal Hukum 1, no. 6 (2021)

Maulana, Amin. *Penyeludupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjanya*”, (Suara Keadilan: Vol. 21, No. 1, April 2020).

Maulana, Amin. *Penyeludupan Hukum Dengan Menggunakan Hubungan Kemitraan Pada Status Yang Seharusnya Hubungan Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan Dengan Pekerjanya*, (Suara Keadilan 21. No. 1. 2020).

Nanin, Koeswidi, *Analisa Yuridis Tentang Perjanjian Dinyatakan Batal Demi Hukum*. (Jurnal Hukum To Ra: Vol. 2. No. 1. April 2016).

Rosadi, Edi. *Putusan Hakim Yang Berkeadilan*. (Badamai Jurnal: Law Journal. Vol. 1. No. 1. April 2016).

Sujud, Ranga, dkk. *Hubungan Kemitraan Dalam Sengketa Terkait Ketenangakerjaan*. (Surabaya: Jurnal Hukum Acara Perdata, Vol. 5. No. 1. Januari 2019).

Wijayanta, Tata. *Asas Kepastian Hukum, Keadilan dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga*. (Yogyakarta: Jurnal Dinamika Hukum. Vol. 14. No. 2. Mei 2014).

Lain-Lain

Lia, Heni. *Tinjauan Hukum Islam Tentang Sistem Kemitraan Laziznu Dengan Dokter Dalam Program Kesehatan Masyarakat*, Skripsi Program Studi Hukum Ekonomi Syari'ah, Fakultas Syari'ah, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Muklis, Yunus, dkk, *Hubungan Industrial, Kasus dan Perspektif antar Negara*, (Unit Penerbitan dan Percetakan: Fakultas Eknomoi Universitas Syiah Kuala).

Sapta, Dwikardana, *Sistem Hubungan Industrial di Indonesia*, Thesis Universitas Indonesia, Fakultas Pasca Sarjana, Program Studi Ilmu Sosial.1983.

Satya, Muhammad. *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Kemitraan Antara Maxim Cabang Pekanbaru Dengan Driver*. Skripsi Program Studi Ilmu Hukum. Fakultas Hukum. Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Surat Keputusan Nomor 011 SK/KOORDA/FSPSI.R/TPI/I/2015.

Surat Keputusan Nomor 011 SK/KOORDA/FSPSI.R/TPI/I/2015.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta. 2008).

Data Elektronik

<https://www.pn-tanjungpinangkota.go.id/tentang-pengadilan/profile-pengadilan/2015-05-30-06-27-49.html>, diakses pada tanggal 18 Juli 2023.